BERICHT



Jahresbericht des DGB Bundesvorstandes 2020

Bericht zur gewerkschaftlichen und gesellschaftspolitischen Lage

Sitzung des DGB Bundesausschusses
am 3. März 2021

DGB Bundesvorstand | Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik | Januar 2021

Impressum:

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Grundsatzangelegenheiten
und Gesellschaftspolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

Verantwortlich:
Reiner Hoffmann, DGB, Vorstandsbereich 01

Kontakt:
E-Mail: bvvgrundsatz@dgb.de

Dank:
Wir danken den Fachabteilungen des DGB
Bundesvorstandes für deren Zuarbeiten.

Layout:
eschdesigns.de

Stand: 07. 01. 2021

Jahresbericht des DGB Bundesvorstandes 2020

Bericht zur gewerkschaftlichen und gesellschaftspolitischen Lage

Sitzung des DGB Bundesausschusses am 3. März 2021

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT: GEWERKSCHAFTSARBEIT UNTER PANDEMIEBEDINGUNGEN

Die Corona-Krise hat uns Gewerkschaften vor enorme Herausforderungen gestellt, die nicht vergleichbar mit irgendeiner vorherigen Krisensituation sind. Gewerkschaften leben von persönlichen Beziehungen, direkten Kontakten und unmittelbarem Austausch. Stattdessen war durch die monatelangen „Lockdown"-Phasen Abstand halten angesagt. Austausch und Kommunikation, weite Teile des DGB-Tagesgeschäfts mussten in den virtuellen Raum verlegt werden. Die andere Seite der Medaille ist, dass wir pandemiebedingt in kürzester Zeit enorme Fortschritte beim Einsatz digitaler Technologien gemacht haben. Am deutlichsten wurde das am diesjährigen Tag der Arbeit. Erstmals in der Geschichte des DGB haben wir den 1. Mai komplett im Internet gefeiert – und das sehr erfolgreich. Ein Großteil unserer Veranstaltungen, Arbeits- und Gremiensitzungen wurden in digitaler Form durchgeführt. Das ging verhältnismäßig gut und inzwischen können wir mit Fug und Recht sagen: Wir Gewerkschaften sind Vorreiter bei der Nutzung digitaler Technik für unsere Arbeit! Das beweist nicht zuletzt der „Union Hack", den wir im November durchgeführt haben.

Die Folgen der Corona-Krise für die wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigung werden noch lange nachwirken. Trotz unserer gewerkschaftlichen Erfolge beim Kurzarbeitergeld haben viele Kolleginnen und Kollegen existenzielle Sorgen. Das pandemiebedingte Arbeiten im Homeoffice hat Betriebs- und Personalräte gefordert, weil es häufig an Vereinbarungen mangelt. Das Homeschooling hat nicht nur Eltern und Familien gefordert, auch Lehrerinnen und Lehrer. Einige Branchen, wie die Fleischindustrie, haben ihr hässliches Gesicht in der Krise offenbart. Dort wo keine Rücksicht auf die Gesundheit der Beschäftigten genommen wird, ist der Skandal in der Krise vorprogrammiert.

Glücklicherweise hat sich die deutsche Wirtschaft in der Krise als vergleichsweise robust erwiesen. Die Gewerkschaften waren Schrittmacherinnen bei der Krisenbewältigung und haben mit ihrer Arbeit wesentlich dazu beigetragen, dass die Politik viele richtige Antworten gegeben hat, um die Krise zu meistern. Große Pleitewellen blieben aus und die Wirtschaftsprognosen werden immer wieder nach oben korrigiert. Trotzdem besteht kein Anlass zur Beruhigung, denn die Corona-Pandemie hat Deutschland und Europa in einer Zeit getroffen, wo maßgebliche Weichenstellungen zum sozial-ökologischen Umbau unserer Wirtschaft und Gesellschaft stattfinden. Deshalb muss die Wirtschaft nach der Pandemie nicht nur auf Wachstumskurs gebracht werden, sondern zugleich auf einen sozial-ökologischen Wachstumspfad einschwenken.

Die Corona-Krise hat uns auch gezeigt, wie wichtig resiliente Wirtschafts- und Wertschöpfungsstrukturen sind, wie dringend wir globale Abhängigkeiten bei lebensnotwendigen Gütern der Pharmaindustrie reduzieren müssen und dass wir öffentliche Güter nicht verantwortungslos dem Markt überlassen dürfen. Wie unter einem Brennglas hat sich gezeigt, wie die personellen und technischen Leerstellen im öffentlichen Dienst die Kolleginnen und Kollegen an die Belastungsgrenze gebracht haben, während gleichzeitig einmal mehr deutlich geworden ist, wie relevant ein leistungs- und handlungsfähiger Staat für die Gesellschaft ist. Vielen Bürgerinnen und Bürgern ist deutlich geworden, wie wichtig etwa Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und soziale Dienstleistungsberufe sind. Die Beschäftigten in all diesen Bereichen haben während der Krise viel öffentlichen Applaus für ihren tagtäglichen Einsatz erhalten. Politik und Arbeitgeber stehen jetzt aber umso mehr in der Pflicht, dort auch für gute Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und deutlich mehr Personal zu sorgen.

Aus jeder Krise resultieren auch Chancen, und die wollen wir nutzen. Dabei sind wir nicht nur als professionelle Krisenmanager gefragt, sondern auch als Impulsgeber und Gestalter für eine gerechte Arbeitswelt und eine solidarische Gesellschaft. Um im demokratischen Diskurs von unseren gewerkschaftlichen Gestaltungsideen und Positionen zu überzeugen, suchen wir den offenen Austausch vor Ort. Unser Zukunftsdialog ist hierfür ein innovatives Format, das enormen Zuspruch erhält. 2020 war ein aufregendes Jahr für den Zukunftsdialog. Er findet gewöhnlich „draußen auf der Straße" statt, musste aber innerhalb kürzester Zeit auf digitale Beteiligungsformate umgestellt werden. Das ist gelungen. Mit dem Lockdown ab Mitte März waren kaum noch Aktionen oder Präsenzveranstaltungen möglich. Doch unser Zukunftsdialog hat keine Pause macht. Im Gegenteil: Die Dialogplattform www.redenwirueber.de ist stark besucht worden. Sehr viele online-Beiträge und -Kommentare gingen ein und viele neue Abonnentinnen und Abonnenten konnten für den Newsletter und die Social-Media-Kanäle gewonnen werden. Die Menschen haben sich dabei über das Web mit ihren Wünschen, Forderungen und Ideen eingebracht wie nie zuvor. Es ging dabei um Probleme, wie die menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie, aber auch um unsere gewerkschaftlichen Stärken, wie Tarifverträge, und es ging um 30 Jahre deutsche Wiedervereinigung. Viele Menschen waren live dabei oder haben es sich hinterher angeschaut. Die DGB-Bezirke, -Regionen, -Kreis- und -Stadtverbände haben sich mit großem Engagement aktiv eingebracht. Ihnen wurden vom DGB-Bundesvorstand digitale Muster-Veranstaltungen mit Anwendungstipps zur Verfügung gestellt. In Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk wurden in einer digitalen Live-Werkstatt neue Online-Werkzeuge vorgestellt und erprobt.

Um – wenigstens virtuell – wieder mit so vielen Kolleginnen und Kollegen wie möglich zusammenzukommen, wurde im Oktober 2020 die Digitale Zukunftsdialog-Konferenz veranstaltet. Über 250 Ehrenamtliche und Hauptamtliche aus allen DGB-Gliederungen nahmen teil, um gemeinsam zu diskutieren und das vierte Schwerpunktthema „Mit Investitionen Zukunft gestalten – Demokratie erhalten" an den Start zu bringen. Erstmals wird damit ein Schwerpunktthema im Rahmen des Zukunftsdialogs überwiegend digital in die DGB-Gliederungen ausgerollt und mit regionalen Materialien sowie corona-konformen Aktionsideen unterstützt.

Für die Arbeit des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften war das Jahr 2020 geprägt durch einen doppelten Kraftakt. Zum einen ging es um die unmittelbare Bewältigung der Pandemie und die Eindämmung ihrer gesundheitlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgeschäden. Zum anderen ging es aber darum, Kurs zu halten und den sozial-ökologischen Umbau hin zu einer klimaneutralen und digitalen Wirtschafts- und Arbeitswelt weiter voranzutreiben.

Obwohl die Pandemie unsere gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit und unsere Gestaltungsressourcen auf eine schwere Belastungsprobe stellt, ist es uns gelungen, diesen doppelten Kraftakt zu meistern. Möglich wurde dies auch deshalb, weil die Pandemie drastisch vor Augen geführt hat, wie wichtig Solidarität und Gemeinsinn sind. Diese kollektive Erfahrung bestätigt, wie wichtig und richtig unser gewerkschaftlicher Einsatz für Gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit, für sichere Zukunftsperspektiven und ein selbstbestimmtes Leben der Beschäftigten ist – und verleiht unserer Arbeit im DGB gerade mit Blick auf das „Superwahljahr" 2021 zusätzlichen Schub.

A. ZENTRALE ERFOLGE DES DGB ALS BUND DER GEWERKSCHAFTEN

Der DGB hat im Berichtszeitraum erreicht, dass…

- es in der Corona-Krise gelungen ist, die Beschäftigten weitgehend abzusichern. So wurde der Zugang zur Kurzarbeit vereinfacht, die Leistungen ausgeweitet (Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 80 bzw. 87 Prozent, Verlängerung der Regelungen bis Ende 2021). Außerdem wurde der Bezug von Hartz IV erleichtert (vorübergehend ausgesetzte Vermögensprüfung und Übernahme der tatsächlichen Wohnkosten).

- in der Fleischwirtschaft Leiharbeit und Werkverträge verboten wurden. Das ist ein Meilenstein, sowohl für die betroffenen Beschäftigten als auch für die zukünftige Bekämpfung dieser prekären Beschäftigungsformen. Über das Gesetz wurde auch eine Verankerung von verbindlichen Mindestbesichtigungsquoten für Arbeitsschutzbehörden der Länder eingeführt.

- in der Corona-Krise steuerpolitische Entlastungen für die Beschäftigten geschaffen wurden. So gelang es Aufstockungen des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitgeber bis Ende 2021 steuerfrei zu stellen, die Verlängerung der Steuerfreiheit des Corona-Bonus bis Mitte 2021 zu erreichen und eine Home-Office Pauschale als abzugsfähige Werbungskosten von bis zu 600 Euro durchzusetzen sowie den tarifpolitischen Spielraum für die Vereinbarung von steuerfreien Sachbezugsleistungen besser abzusichern.

- mit der Einführung des § 56 Abs. 1a im Infektionsschutzgesetz ein Entschädigungsanspruch für berufstätige Eltern beschlossen wurde. Denn im Zusammenhang mit der flächendeckenden Schließung von Kitas und Schulen und dem dadurch entstandenen Betreuungsengpass für berufstätige Eltern, ist eine Entschädigungszahlung für Erziehungsberechtigte, die Lohnausfälle zu befürchten haben, zwingend notwendig. Die Bundesregierung setzte die Forderung im Ersten Bevölkerungsschutzgesetz und anschließend mit Neuerungen im Zweiten Bevölkerungsschutzgesetz um.

- die Verlängerung der COVID-19-Arbeitszeitverordnung verhindert wurde. Zeitweise war die pandemiebedingte Erweiterung der Arbeitszeitgestaltung mittels der sog. COVID-19-Arbeitszeitverordnung in Kraft. Der DGB hat sie abgelehnt und eine kritische Debatte auf seiner Homepage initiiert: https://www.dgb.de/-/xUu

- zur Unterstützung des Ausbildungsmarkts in der Corona-Krise das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern" mit einem Umfang von 500 Millionen Euro umgesetzt wurde.

- zum ersten Mal in der Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung der 1. Mai nicht auf der Straße, sondern allein mit virtuellen Formaten gefeiert wurde. Das Programm stieß auf großes Interesse über die Gewerkschaften hinaus und wurde von mehr als 350.000 Personen besucht.

- mit der Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch" die Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst in der medialen Öffentlichkeit diskutiert wird.

- mit der Einführung des „Arbeit-von-morgen-Gesetzes" zahlreiche Verabredungen aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie auf den Weg gebracht wurden, wie die Weiterentwicklung des Qualifizierungschancengesetzes mit verstärkten Anreizen zur strategischen Personalentwicklung, die Einführung des Rechts auf Nachqualifizierung, verbesserte Rahmenbedingungen zur Weiterbildung in Transfergesellschaften oder die Anpassung von Zertifizierungsverfahren und Kostensätzen für geförderte Weiterbildung.

- die Empfehlungen der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung" für einen sozialverträglichen Kohleausstieg weitgehend gesetzlich verankert werden konnten und damit die Beschäftigten in der Kohle- und Energiewirtschaft sozial abgesichert sind und mit den umfassenden Strukturhilfen neue Perspektiven für Wertschöpfung und gute Arbeit geschaffen werden.

- der Ansatz „Gute Arbeit by design" in der KI-Debatte etabliert wurde. Die hieraus resultierenden Gestaltungsansätze für das „Change-Management" wurden durch die KI Plattform der Bundesregierung „Lernende Systeme" sowie in der Enquete-Kommission KI des Deutschen Bundestages aufgenommen.

- die Diskussion zur Einführung von Tariftreueklauseln in der öffentlichen Vergabe deutlich vorangeschritten ist. Das DGB-Eckpunktepapier für eine Bundesregelung zur Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe hat dazu beigetragen, dass in der Bundesregierung mittlerweile an einem entsprechenden Gesetzentwurf gearbeitet wird.

- in der Mindestlohnkommission erstmals eine Erhöhung erreicht wurde, die insgesamt über dem Tarifindex liegt. Außerdem gelang es, die Forderung nach einem armutsfesten Mindestlohn eng mit der Forderung nach Erhöhung der Tarifbindung zu verknüpfen.

- im Rahmen der Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie eine Rechtsgrundlage zur Verstetigung von „Faire Mobilität" erreicht wurde, wodurch nun dauerhaft ab Januar 2021 eine aufgestockte Förderung der bundesweiten Beratungsstruktur gewährleistet ist.

- mit der Reform des Berufskrankheitenrechts mehr betroffene Arbeitnehmende zu ihrem Recht kommen und Leistungen des SGB VII in Anspruch nehmen können.

- mit dem Diskussionspapier „Teilhabe an Erwerbsarbeit sicherstellen, Sorgearbeit gerecht verteilen – und Rückfall in alte Rollenbilder verhindern!" in der Pandemie die Geschlechterperspektive in den Mittelpunkt rückte. Es schärfte in der Krise den Blick auf strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Unter dem Motto „Gleichstellungspolitik ist Krisenpolitik!" griff die Presse insbesondere die Forderung nach einer geschlechtergerechten Konjunktur- und Investitionspolitik auf.

- mit der Novelle des Aufstiegs-BAföG die Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung wesentlich ausgebaut wurde.

- das erfolgreiche Projekt Perspektive Selbstverwaltung (PerSe) mit dem Projekt PerSe Plus fortgesetzt wird. Damit ist sichergestellt, dass die Ehrenamtlichen im Handwerk für die kommenden drei Jahre für ihre Aufgabe in den Handwerkskammern für ihre anspruchsvollen Aufgaben geschult werden können.

- ein Paradigmenwechsel in der deutschen Europapolitik mit der SURE-Verordnung (Kurzarbeiter-Programm) und NextGeneration-EU zur Stärkung des sozialen Europas (Tarifbindung, europäische Mindestlöhne) im Programm der deutschen EU-Ratspräsidentschaft eintrat.

- die Weiterentwicklung der Mitbestimmung zum Gegenstand der europapolitischen Debatte wurde. Gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) ist es gelungen, Eckpunkte für eine EU-Rahmenrichtlinie für Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung zu entwickeln und diese – auch vor dem Hintergrund der Covid-19 Pandemie und der diesbezüglich wichtigen Arbeit der Mitbestimmungsträgerinnen und Mitbestimmungsträgern – mit Politikerinnen und Politikern sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu diskutieren.

B. GESELLSCHAFTLICHER ZUSAMMENHALT UND DEMOKRATIE IN CORONA-ZEITEN

WIRTSCHAFT UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Wirtschaftliche Lage und Arbeitsmarkt

Die Wirtschaftsentwicklung und der Arbeitsmarkt im Jahr 2020 sind vor allem durch die Auswirkungen der Beschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie geprägt. Zur Bekämpfung der Pandemie hatten Bundes- und Landesregierungen und die Regierungen im Ausland zeitweise Grenzschließungen, Ausgangsbeschränkungen, Reiseverbote und Veranstaltungsverbote erlassen. Geschäfte mussten schließen, Lieferketten wurden unterbrochen, Reisen zum Teil unmöglich. Dadurch ist die Konjunktur weltweit deutlich eingebrochen. Allein im zweiten Quartal ging die deutsche Wirtschaftsleistung um 9,7 Prozent gegenüber dem Vorquartal zurück. Ab dem Sommer erholte sich die Wirtschaft leicht, insgesamt bleibt aber ein reales Minus von 5 Prozent gegenüber dem Jahr 2019.

Die Politik hat im Großen und Ganzen schnell reagiert und sowohl Hilfen für Unternehmen als auch Maßnahmen zur nachfrageseitigen Stützung der Konjunktur auf den Weg gebracht. Der DGB hat diese Maßnahmen im Grundsatz begrüßt, sich aber immer wieder mit Verbesserungsvorschlägen in die Debatte eingebracht. Der Corona-Einbruch fiel zudem in eine Zeit, in der große Teile der Wirtschaft – vor allem des produzierenden Gewerbes, aber auch anderer Bereichen wie dem Einzelhandel – vor sektoralen Umbrüchen stehen. Das Ziel der Gewerkschaften ist es, in dieser Phase der Transformation, die Arbeitsplätze zu erhalten und die Beschäftigten auf neue Tätigkeiten vorzubereiten. Die Transformationsprozesse und die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Volkswirtschaft und die Staatsfinanzen werden auch in Zukunft zentrale Schwerpunktthemen in der wirtschaftspolitischen Arbeit des DGB bleiben.

Der Wirtschaftseinbruch hat auch den Arbeitsmarkt hart getroffen. Zur Abfederung wurden die Regelungen für Kurzarbeit gelockert. Die Arbeitgeber erhielten ab dem ersten Tag der Kurzarbeit nicht nur die Lohnkosten in Höhe des Kurzarbeitergeldes erstattet, sondern auch die ansonsten von ihnen zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge. Die Gewerkschaften haben im Gegenzug gefordert, die Beträge für Kurzarbeit anzuheben. Dem ist die Regierung nachgekommen, ab dem vierten Monat erhalten die Beschäftigten anstatt 60 Prozent (mit Kindern 67) nun 70 Prozent (77 Prozent) und ab dem siebenten Monat 80 Prozent (87 Prozent). Dies geschah vor allem vor dem Hintergrund, dass von dieser Krise sehr stark Dienstleistungsberufe betroffen waren, deren Lohnniveau niedriger ist als im produzierenden Gewerbe. So sollte der zusätzliche Bezug von Leistungen der Grundsicherung vermieden werden. Hiervon konnten überproportional viele Frauen profitieren, die zu einem hohen Anteil im Dienstleistungsbereich beschäftigt sind.

Durch die Kurzarbeit konnte ein massiver Einbruch des Arbeitsmarktes verhindert werden. Dennoch lag die Zahl der Erwerbstätigen mit 44 Mio. erstmals seit zehn Jahren unter dem Niveau des Vorjahres. Die Zahl der Arbeitslosen stieg moderat auf 2,7 Mio. Der Anstieg ist regional sehr unterschiedlich, vor allem die wirtschaftlich starken Regionen verzeichnen einen hohen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Auf Grund der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen sind Frauen krisenbedingt häufiger arbeitslos geworden.

Besonders betroffen sind auch junge Berufsanfänger: Im August 2020 stieg die Anzahl der Arbeitslosen der unter 25-Jährigen im Vergleich zum Vorjahr um 27 Prozent. Ursächlich hierfür war die hohe Anzahl an jungen Menschen, denen nach (verzögertem) Berufsabschluss eine Anschlusseinstellung verwehrt blieb. Da junge Personen signifikant häufiger von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind – die oft einfacher zu beenden sind –, trifft sie die Krise derzeit besonders hart.

Während der Pandemie hatte die Bundesregierung die Pflicht zur Anmeldung der Insolvenz zeitweise ausgesetzt. Deswegen war die Zahl der angemeldeten Insolvenzen zunächst noch gering. Die Folgen der Pandemie wirkten sich auch auf die atypische Beschäftigung aus. Die Leiharbeit verringerte sich um fast ein Drittel auf rund 600.000. Es wird erneut deutlich, dass die Leiharbeitsbeschäftigten ein hohes Risiko tragen und trotz der eingeräumten Möglichkeit zur Kurzarbeit hiervon nur wenig Gebrauch gemacht wird.

Eine ähnliche Entwicklung gab es bei den Minijobs. Ende April 2020 gab es insgesamt 415.000 Minijobberinnen und Minijobber weniger als noch im Februar, ein Großteil davon Frauen. Darunter waren 250.000 ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Es ist zu vermuten, dass ein erheblicher Teil von ihnen auf Leistungen der Grundsicherung zurückgreifen muss. Seit Mai 2020 steigt die Anzahl der Minijobs wieder leicht an, trotzdem gab es Ende Juli 2020 über 400.000 Minijobs weniger als noch im Vorjahr. Neben den Effekten der Corona-Krise ist davon auszugehen, dass der Rückgang auch auf den positiven Effekt des Mindestlohnes zurückzuführen ist: Es wird – wenn auch noch in geringem Umfang – geringfügige Beschäftigung in sozialversicherte Beschäftigung umgewandelt. Dadurch ist es gelungen, insbesondere Frauen in eine sozial absichernde Beschäftigung zu bringen.

Weiterhin liegt die Zahl der Befristungen auf hohem Niveau. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Gesetzesänderung zur Eindämmung der sachgrundlosen Befristung wurde bislang noch nicht umgesetzt.

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

DGB-Diskussionspapier fokussiert Krisenfolgen für Frauen

Von der Pandemie sind Frauen in besonderer Weise betroffen: durch herausfordernde Erwerbsarbeit in systemrelevanten Berufen, durch die Mehrfachbelastung in der Sorgearbeit zu Hause und durch die mit Freistellung, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit einhergehenden Einkommenseinbußen. Wachsender finanzieller Druck, zusätzlicher Betreuungsaufwand und vermehrte Hausarbeit lasten vor allem auf den Schultern von Frauen.

Mit dem Diskussionspapier „Teilhabe an Erwerbsarbeit sicherstellen, Sorgearbeit gerecht verteilen – und Rückfall in alte Rollenbilder verhindern!“ rückte der DGB in der Pandemie die Geschlechterperspektive in den Mittelpunkt, indem er die Auswirkungen der Pandemie auf erwerbstätige Frauen und deren kurz- wie langfristige Folgen fokussierte und ihnen sinnvolle Strategien zu deren Überwindung aus der Sicht gewerkschaftlicher Gleichstellungspolitik gegenüberstellte. Damit stellte er komprimierte Informationen zur Verfügung, regte Diskussionen an und schärfte auch in der Krise den Blick für Ungleichheiten. Unter dem Motto „Gleichstellungspolitik ist Krisenpolitik!“ griff die Presse insbesondere die Forderung nach einer geschlechtergerechten Konjunktur- und Investitionspolitik prominent auf.

DGB fordert Familiensoforthilfe für Eltern und Pflegende

Die behördlich angeordneten Schließungen von Kitas, Schulen und Tagespflegeeinrichtungen zu Beginn der Corona-Pandemie und die seitdem krisenbedingt erschwerte Erwerbs-, Betreuungs- und Pflegesituation haben erwerbstätigen Eltern und Pflegenden zum Teil große Probleme bereitet. Eine Folge ist, dass Frauen – noch stärker als vor der Pandemie – einen Großteil der Kinderbetreuung und Pflege übernommen haben. Angesichts dieser Herausforderungen für die Beschäftigten, hat der DGB das Instrument der Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) weiterentwickelt und eine Familiensoforthilfe für Eltern und Pflegende gefordert, u. a. eine Verdienstausfallentschädigung für die gesamte Dauer der behördlich angeordneten Schließungen in Höhe von 80 Prozent des ausgefallenen Nettoverdienstes und deren unbürokratische Auszahlung sowie einen entsprechenden Freistellungsanspruch, einschließlich Sonderkündigungsschutz für Betroffene.

In einem Schreiben an die Ministerpräsidentinnen und Ministerpräsidenten der Länder hat der DGB auf die bei der Auszahlung der Leistung nach § 56 IfSG auftretenden Probleme und Defizite aufmerksam gemacht und Nachbesserungen gefordert.

Für seine Forderungen hat der DGB in enger Abstimmung mit den Gewerkschaften in Presse und Sozialen Medien intensiv geworben und eine Online-Kampagne gestartet. Innerhalb von vier Wochen stiegen die Reichweitenzahlen allein auf den Online-Kanälen der DGB-Frauen deutlich und erreichten auf Facebook eine Beitragsreichweite von 23.693 (+ 137 Prozent) und auf Twitter 241.000 Tweet-Impression (+ um 305 Prozent). Sieben der acht Mitgliedsgewerkschaften bewarben die Aktion auf ihren Online-Kanälen.

„Sorgearbeit fair teilen" – Zivilgesellschaftliches Bündnis zur Umverteilung von Sorge- und Hausarbeit zwischen Männern und Frauen gegründet

Am 14. Juli 2020 ist in einer Online-Konferenz unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft und in Anwesenheit von Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Frankfurt (ISS) das Bündnis „Sorgearbeit fair teilen" gegründet worden. Der DGB war maßgeblicher Akteur und Gestalter im Gründungsprozess. Der Gründung war ein mehrmonatiger Prozess der Diskussion und Verständigung auf ein Gründungsstatut sowie dessen Unterzeichnung vorausgegangen. Organisationen, deren Ziel es ist, die Sorgelücke zu schließen und die sich für die geschlechtergerechte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit einsetzen, sind eingeladen, Mitglied im Bündnis zu werden. Der DGB bringt sich auch künftig in mehreren Arbeitsgruppen aktiv in die inhaltliche Arbeit des Bündnisses ein.

Am 4. September 2020 hat unter der Überschrift „Unbezahlte Sorgearbeit gerecht verteilen" eine Online-Tagung des BMFSFJ stattgefunden, auf der die Gründung des Bündnisses „Sorgearbeit fair teilen" öffentlich bekannt gemacht worden ist. Die Online-Konferenz fand im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft statt und wurde öffentlichkeitswirksam von einer Pressemitteilung des Bündnisses „Sorgearbeit fair teilen" begleitet sowie auf der Homepage der DGB-Frauen – https://frauen.dgb.de/-/Wbr.

Zuschüsse zur Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen

Die Bundesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag auf die Bezuschussung haushaltsnaher Dienstleistungen verständigt mit dem Ziel, Familien zu entlasten und Anreize für die Aufnahme sozial-

versicherungspflichtiger Beschäftigung zu setzen. Der DGB unterstützt das Vorhaben und verwies insbesondere in der Corona-Pandemie auf die konjunkturelle Wirkung: Zuschüsse zu haushaltsnahen Dienstleistungen wären ein wirksames Instrument zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und ein Impuls zur Ankurbelung von Konsum und Konjunktur. Der DGB erhöhte u. a. gemeinsam mit Frauenverbänden den politischen Druck auf die beteiligten Bundesministerien und stieß damit einen politischen Prozess an, so dass in einem ersten Schritt zur Umsetzung nun die Finanzierungsmöglichkeiten für Zuschüsse zu haushaltsnahen Dienstleistungen geprüft werden.

FüPoG-Evaluation bestätigt DGB-Kritik und untermauert gewerkschaftliche Forderungen

Im November 2020 wurde die Evaluation des im Mai 2015 in Kraft getretenen Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) mit einer Stellungnahme der Bundesregierung veröffentlicht. Der Evaluationsbericht hebt die Position des DGB hervor, dass lediglich verbindliche Regelungen den Frauenanteil an den Spitzen von Privatwirtschaft und Verwaltung tatsächlich erhöhen. So erfüllen die der gesetzlichen Regelung unterliegenden Unternehmen die geforderte Geschlechterquote von 30 Prozent und wiesen in 2019 im Durchschnitt sogar einen Frauenanteil von 35 Prozent auf. Allerdings unterliegen dieser Regelung nur die 105 mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen. Demgegenüber steht ein Frauenanteil von lediglich 22 Prozent in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die nicht von der Quotierung erfasst werden. Als gescheitert kann der Ansatz betrachtet werden, mit Zielvorgaben den Frauenanteil in den Vorständen zu erhöhen. Dieser lag im Jahr 2019 durchschnittlich bei zehn Prozent. Da sich drei Viertel der Unternehmen keine oder die Zielgröße „Null“ gegeben haben, ist ohne gesetzliche Vorgaben mit einer Beibehaltung des Status quo zu rechnen. Deswegen unterstützt der DGB den vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelungen (FüPoG II), in dem neben einer Mindestbeteiligung von Frauen in den Vorständen auch u. a. eine Ausweitung der Teilhabe an Aufsichtsgremien des Bundes und in Führungspositionen der Bundesverwaltung geplant ist. Mit einer intensiven Lobby- und Pressearbeit trug der DGB dazu bei, dass das Bundeskabinett den diesbezüglichen Gesetzesentwurf am 6. Januar 2021 beschlossen hat, wodurch der DGB u. a. auch sein gleichstellungspolitisches Profil weiter ausbauen konnte.

DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ geht in die vierte Phase

Das vom BMFSFJ geförderte DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ setzt sich seit 2014 für die Stärkung der eigenen Existenzsicherung von Frauen ein. Das Ziel ist es, vor allem junge Frauen on- und offline, in Feminaren (Online-Seminaren), Artikeln und Workshops zu Fragen rund um Einkommen, Berufseinstieg, Familie, Partnerschaftlichkeit und Karriere zu sensibilisieren. Adressiert werden auch gewerkschaftliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie Interessenvertretungen in Betrieben und Verwaltungen. Das Projekt hat ein eigenes Netzwerk aufgebaut – insbesondere über Social Media – und informiert regelmäßig, bildreich, aussagekräftig und möglichst zielgruppengerecht über Themen rund um die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen.

Gerade in der Pandemie konnte die digitale Kommunikation des Projektes noch mehr junge Frauen erreichen, u. a. durch zahlreiche Gastbeiträge ausgewählter, populärer Journalistinnen und Expertinnen. Social Media-Kampagnen zu Frauen in MINT, zu finanzieller Allgemeinbildung oder zu Männern als Verbündete haben das Themenspektrum ergänzt. Darüber hinaus konnte das Projekt mit verschiedenen Beiträgen in (gewerkschaftlichen) Medien platziert werden. Insbesondere das schnelle Wachstum des Instagram-Kanals auf weit über 5.500 Follower (Oktober 2020) ist auf eine Reihe kreativer Maßnahmen und die Aktualität der Angebote zurückzuführen.

Mit der neuen (dreijährigen) Projektlaufzeit ab 01. 09. 2020 konnte auch die personelle Ausstattung gesteigert werden. Das Projekt-Logo und auch die Webseite (www.was-verdient-die-frau.de) wurden graphisch aufgefrischt und neu sortiert, mit Blick auf „mobile first" (Zugriff von Smartphones) und neue Zielgruppen, wie junge Frauen mit beruflicher Ausbildung und/oder Migrationsgeschichte.

DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!" berät Interessenvertretungen auch in der Krise

Das aus öffentlichen Mitteln geförderte DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!" informiert, berät und vernetzt bundesweit Interessenvertretungen aller Branchen. Die Plattform unterstützt den Austausch zwischen den Mitgliedsgewerkschaften, Betriebs- und Personalratsgremien und dem DGB. 2020 standen betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten für mehr partnerschaftliche Vereinbarkeit unter den Bedingungen der Digitalisierung im Fokus – insbesondere vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Corona-Krise. In zwölf bundesweiten Veranstaltungen (online wie in Präsenz) ging es um die Gestaltung von Home Office und mobilem Arbeiten sowie Stress- und Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz und im Unternehmen; verbunden mit der Fragestellung, wie Interessenvertretungen gute betriebliche Lösungen voranbringen können. Einen weiteren Schwerpunkt stellte die breitenwirksame Information über staatliche familienpolitische Leistungen dar, von denen Familien mit kleinem Einkommen profitieren. Eine erfolgreiche Facebook-Kampagne brachte bis zu 8.000 Besucherinnen und Besucher wöchentlich auf die Website des Projektes, die so zwischenzeitlich die drittmeist besuchte DGB-Homepage war. Über eine Infohotline sowie per Email berät das Projekt laufend Betriebs- und Personalrätinnen und Personalräte, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter und Beschäftigte zu Fragen rund um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Stetig angefragte Infopakete bringen das Projektangebot bundesweit auf Betriebs- und Personalversammlungen, in Büros, ins Home Office und an Schwarze Bretter.

RECHTSEXTREMISMUS / CORONA-LEUGNERINNEN UND -LEUGNER / GRUNDRECHTSEINSCHRÄNKUNGEN

Nach wie vor können AfD, Neonazis und andere extrem rechte Parteien, Organisationen, Bewegungen und Zusammenschlüsse Erfolge feiern. Die AfD zog in Parlamente auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene ein. 2019 und 2020 gab es eine Anschlagsserie von Neonazis, an Walter Lübcke, der Synagoge in Halle und der Shisha-Bar in Hanau. Weiterhin sind hohe Zustimmungswerte zu rechtsextremen und antidemokratischen Einstellungen festzustellen, auch unter Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften. Die Corona-Pandemie hat diese Tendenz zum Teil noch verstärkt. Unter dem Deckmantel des

Eintretens für die Grundrechte und Freiheiten gab es zahlreiche Protestaktionen, wie etwa von Seiten der sogenannten „Querdenker". Viele dieser Aktionen waren von Strukturen aus den unterschiedlichsten politischen Spektren getragen: Rechtsextremisten, Reichsbürger, Verschwörungstheoretiker, Impfgegner und Esoteriker. Die AfD führt diese Proteste zwar (derzeit) nicht an, sieht sich aber als deren parlamentarischen Arm und nimmt an Demonstrationen mit der eigenen Parteiprominenz teil.

In Umfragen, seit Beginn der Corona-Krise, ist die Zufriedenheit mit der Bundesregierung und den Volksparteien gestiegen. Bei den Kommunalwahlen in NRW am 13. September 2020 erlebte die AfD einen deutlichen Absturz. Ihre innerparteilichen Auseinandersetzungen zwischen dem „bürgerlich"-neoliberalen Teil einerseits und dem zumindest vorgeblich aufgelösten extrem rechten „Flügel" andererseits, treten immer stärker zutage.

Auch wenn nicht klar ist, ob die AfD in Zukunft an alte Wahlerfolge anknüpfen kann: Durch ihr Wirken und durch die institutionelle Absicherung (Wahlkampfkostenerstattung, Aufbau eines Mitarbeiterapparats bei Abgeordneten und in den Fraktionen) wurde die gesellschaftliche Debatte weiter nach rechts verschoben. Gegen rassistisches, nationalistisches und chauvinistisches Gedankengut anzukämpfen, wird weiterhin eines langen Atems und klarer Positionierung bedürfen.

Die Herausforderung bleibt weiterhin, gewerkschaftliche Grundpositionen und Grundbotschaften deutlich zu machen. Die Forderungen der Gewerkschaftsfamilie nach starken Arbeitnehmerrechten, sozialer Sicherheit, einer gerechten Gestaltung der Klimawende, einem handlungsfähigen Staat und einem sozialen Europa bilden hierfür das Fundament. Es ist wichtig, dass gewerkschaftliche Inhalte, die Interessen der Beschäftigten, im Vordergrund der öffentlichen Debatte stehen. Das gilt umso mehr als auch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise in den nächsten Monaten sichtbarer werden dürften.

Die Auseinandersetzung um extrem rechte und rechtspopulistische Positionen ist in den Betrieben angekommen. Gemeinsam mit den von den Gewerkschaftsvorständen benannten Ansprechpersonen im Themenfeld Rechtspopulismus/extreme Rechte wurden insbesondere die Aktivitäten von selbsternannten „alternativen Gewerkschaften" wie „Zentrum Automobil" beobachtet und erste Ansätze zu Gegenstrategien erarbeitet. Die Betriebsratswahlen 2022 bleiben im Blickfeld. Dennoch sind die alternativen rechten Listen und deren Funktionäre sehr laut; im Internet und auf Videoplattformen sind sie extrem präsent und bekommen Unterstützung. Die gegenwärtige ökonomische Situation, die von Pandemie, Strukturkrise, Transformation und Dekarbonisierung gekennzeichnet ist, wird von rechten Kräften instrumentalisiert. Aus Worten folgen Taten. Inzwischen haben Aktionen an Gewerkschaftshäusern wie etwa in Stuttgart durch die Identitäre Bewegung stattgefunden. Gewerkschafter und Beschäftigte wurden massiv bedroht, zum Teil mit dem Tode.

Abermals haben in 2020 umfassende Schulungen für hauptamtliche Beschäftigte des DGB stattgefunden, darüber hinaus nahmen so gut wie sämtliche Kolleginnen und Kollegen aus der DGB Bundesvorstandsverwaltung an Seminarangeboten zum Thema teil.

Der DGB Bundesvorstand hat gemeinsam mit dem DGB-Bildungswerk Bund eine Neuauflage des ‚Projekts PAU 2' (Arbeitstitel) zur Aufklärung und Unterstützung Aktiver in den Gewerkschaften realisieren können.

Corona-bedingt startete dieses Projekt etwas verspätet im September 2020 und soll eine Laufzeit von zunächst zwei Jahren haben. In enger Abstimmung mit den Gewerkschaften werden hier weitere Seminarangebote entwickelt und durchgeführt, die sich gezielt an Beschäftigte mit einschlägiger Erfahrung richten und zur Herausbildung von Expertenkreisen dienen. In jedem Bundesland sollen dann gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Das Projekt wird ferner als eine Art Feuerwehr Beratungs- und Unterstützungstätigkeiten auf der „zweiten Ebene" („2nd level support") dienen, um Betroffene von An- und Übergriffen im Bedarfsfall zu beraten und schnelle Hilfe zu organisieren.

Ebenfalls in Abstimmung mit den Gewerkschaften hat der DGB Bundesvorstand eine umfassende Bestandsaufnahme und Stellungnahme anlässlich der Einrichtung eines Kabinettsausschusses der Bundesregierung zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus erarbeitet und veröffentlicht. Das besondere Augenmerk gilt hier den arbeitsweltlichen Aspekten eines Maßnahmenkatalogs der Bundesregierung sowie der Förderung wertegeleiteter politischer Bildung zur Stärkung von Demokratie und Menschenrechten.

MEDIEN- UND KULTURPOLITIK

Die Kulturarbeit stand im Zeichen des Kriegsendes vor 75 Jahren. Am Vortag des Holocaust-Gedenktages am 27. Januar zeigten DGB und Heinrich-Böll-Stiftung in Berlin gemeinsam den Film „Shoah" von Claude Lanzmann aus dem Jahr 1985. Die Kooperationspartner folgten damit einem Aufruf des Internationalen Literaturfestivals Berlin, diesen Film weltweit aufzuführen. Trotz einer Länge von 9,5 Stunden und des bedrückenden Themas nahmen rund 100 Zuschauerinnen und Zuschauer an der Filmvorführung teil. Zu Beginn gab die Filmwissenschaftlerin Dr. Lea Wohl von Haselberg von der Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf eine Einführung in Lanzmanns Filmprojekt.

Einen Kultur-Livestream zum Antikriegstag am 1. September 2020 organisierte der DGB gemeinsam mit dem Verband deutscher Schriftstellerinnen und Schriftsteller (VS) in ver.di und der ver.di-Beauftragten für Kunst und Kultur. Einen Schwerpunkt des eineinhalbstündigen Programms bildete das Gedenken an die Atombombenabwürfe auf Hiroshima und Nagasaki vor 75 Jahren. Der Vorsitzende des japanischen Gewerkschaftsbundes RENGO war mit einer Videobotschaft vertreten. Live und per Video-Schalte wurden klassische Antikriegs-Gedichte und –Lieder von Brecht bis Kästner vorgetragen, aber auch Poetry Slams und Interviews waren Teil des Programms.

Im Zentrum der medienpolitischen Arbeit standen zwei Studien im Auftrag des DGB.
Die Expertise „Öffentliche Anteilnahme ermöglichen. Transparenz, Aufsicht und öffentlich-rechtlicher Rundfunk in Deutschland" des Medienwissenschaftlers Dominik Speck vergleicht den Status Quo der Transparenz nach Sendern. Darüber hinaus gibt sie konkrete Handlungsempfehlungen für gewerkschaftliche Vertreterinnen und Vertreter in den Rundfunkräten sowie im Hörfunk- und Fernsehrat. Die Expertise wurde im internen Teil der Medienpolitischen Tagung von ver.di und DGB im Februar 2020 diskutiert. Die Berliner Tageszeitung „Tagesspiegel" berichtete am 26. März 2020 über die DGB-Expertise, im Juni 2020 wurde der vollständige Text in der Dokumentations-Reihe des Evangelischen Pressedienstes (epd) veröffentlicht.

Die Studie „Medienmäzen Google. Wie der Datenkonzern den Journalismus umgarnt" entstand in Kooperation mit der Otto Brenner Stiftung. Sie analysiert, wie und warum Google seit 2013 mehr als 200 Millionen Euro an europäische Medien verschenkt hat und welche Auswirkungen die Zuwendungen des Datenkonzerns auf die Unabhängigkeit der deutschen Medienlandschaft haben. Die Veröffentlichung der Studie am 26. Oktober 2020 wurde von vielen Medienjournalistinnen und Medienjournalisten aufgegriffen, u. a. in Süddeutsche Zeitung, WELT und taz, aber auch in TV und Radio-Medienmagazinen öffentlich-rechtlicher Sender und einschlägigen Medien-Blogs.

Am 3. November 2020 kamen der Geschäftsführende Bundesvorstand und die Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften in einer Videokonferenz mit den Intendantinnen und Intendanten der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten zum traditionellen Königsteiner Gespräch zusammen. Im Mittelpunkt standen das Thema „Arbeit in Zeiten von Corona" und medienpolitische Herausforderungen.

C. GUTE ARBEIT UND SICHERE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN IN DER PANDEMIE

KURZARBEITERGELD, ARBEITNEHMERRECHTE

Kurzarbeitergeld

Die Regelungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld wurden im Frühjahr zügig angepasst. Der Schwellenwert der Anzahl der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, damit Kurzarbeit in Anspruch genommen werden kann, wurde von 30 auf 10 Prozent abgesenkt. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes wurde angehoben von bisher 60 bzw. 67 Prozent für Haushalte mit Kindern, auf 70 bzw. 77 Prozent ab dem vierten Monat des Bezugs und auf 80 bzw. 87 Prozent ab dem siebenten Monat des Bezugs, sofern 50 Prozent des Nettoentgelts ausfallen. Außerdem ist es gelungen, Beschäftigte in Leiharbeit in die Kurzarbeiterregelungen einzubeziehen.

Während des Lockdowns haben bis zu 5,95 Mio. Beschäftigte Kurzarbeitergeld bezogen. Damit konnte Massenarbeitslosigkeit verhindert und den Beschäftigten Sicherheit gegeben werden. Davon konnten viele weibliche Beschäftigte profitieren, die zu einem hohen Anteil im stark betroffenen Dienstleistungsbereich arbeiten. Auf Grund der nach wie vor unsicheren Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt hat sich der DGB im weiteren Krisenverlauf für die Verlängerung der Anspruchsdauer auf bis zu 24 Monate sowie für einen stärkeren Einsatz von Weiterbildung eingesetzt. Die Bundesregierung hat die Vorschläge des DGB aufgegriffen. Gleichzeitig war das Informationsbedürfnis von Beschäftigten und Betriebsräten hoch. Der DGB ist dem durch mehrere Online-Ratgeber nachgekommen, die laufend aktualisiert wurden (https://www.dgb.de/-/xZt).

In der Krise musste die Bundesagentur für Arbeit (BA) handlungsfähig bleiben. Um Beitragserhöhungen, die krisenverschärfend gewirkt hätten, zu vermeiden, hat der DGB sich für einen außerordentlichen Bundeszuschuss aus Steuermitteln eingesetzt. Dem ist die Bundesregierung gefolgt. Voraussichtlich wird die BA im Jahr 2022 keine Schulden haben und ihre Ausgaben aus eigenen Einnahmen decken können und ihrer zentralen Rolle der Begleitung des Strukturwandels – auch nach der Pandemie – gerecht werden.

TARIFBINDUNG, MINDESTLOHN

Tarifbindung

Der DGB kommunizierte seine Forderungen rund um das Thema Tarifbindung während des gesamten Jahres öffentlichkeitswirksam und brachte sie in den politischen Betrieb ein.

Am 11. November 2020 organisierte der DGB eine Online-Konferenz zur Tarifbindung. Dort diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften über die Frage wie Tarifbindung wieder erhöht werden kann. In diesem Rahmen wurde neben der Stärkung des Systems der allgemeinverbindlichen Tarifverträge auch die Schaffung eines Tariftreuegesetzes auf Bundesebene sowie steuerpolitische Instrumente diskutiert.

Darüber hinaus begleitete der DGB die Umsetzung der neuen EU-Entsenderichtlinie in deutsches Recht, die eine erweiterte Anwendung von Tarifverträgen ermöglicht. Ziel war, die Arbeitsbedingungen von entsandten Beschäftigten zu verbessern, die immer wieder Opfer von Missbrauch, Lohn- und Sozial-

dumping werden. Die neuen Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, die seit dem 30. 07. 2020 gelten, bleiben allerdings hinter den Möglichkeiten der neuen Entsenderichtlinie zurück. Die Rechte der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen weiter verbessert werden. In dem gesamten Gesetzgebungsprozess haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften insbesondere stark kritisiert, dass nur bundesweite und keine regionalen Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Der DGB hat durch seine Teilnahme an den regelmäßig stattfindenden Sitzungen des Tarifausschusses beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) dafür gesorgt, dass Tarifverträge über eine Anpassung der Branchenmindestlöhne für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Zudem wurde die Lohnuntergrenze in der Leiharbeit auf Basis des gemeinsamen Antrags der Tarifvertragsparteien in Kraft gesetzt. Mit seinem Antrag auf Entgelterhöhung hat der DGB im Rahmen der Mitarbeit im Gemeinsamen Heimarbeitsausschuss zudem dafür Sorge getragen, dass auch Löhne der Beschäftigten in der Heimarbeit entsprechend angepasst wurden.

Auch gleichstellungspolitisch konnten Erfolge erzielt werden. Im Rahmen des Internationalen Frauentags 2020 forderte der DGB eine Stärkung der Tarifbindung und betonte dabei den Gewinn für Frauen. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben konnte gestärkt und gleiche Bezahlung von Frauen und Männern gefördert werden. Da wo Tarifverträge gelten, schrumpft die Entgeltlücke, liegt der Bruttostundenlohn von Frauen höher und sind auch durch engagierte Betriebsräte, Gehälter häufiger diskriminierungsfrei.

Mindestlohn

2020 war ein Mindestlohnjahr, welches der DGB vor allem nutzte, um die Bedeutung von Tarifverträgen zu betonen. Politisch wurden im vergangenen Jahr drei Schwerpunkte gesetzt.

Zum einen erfolgte im Juni 2020 der Anpassungsbeschluss der Mindestlohnkommission. Dort ist es gelungen, den Mindestlohn zum ersten Mal in seiner Geschichte überproportional, d. h. über den rechnerischen Wert des Tarifindex hinaus, zu erhöhen. Der Mindestlohn wird damit bis Juli 2022 in vier Stufen auf 10,45 Euro steigen. Besonders erfreulich war: Durch den Mindestlohn und seine regelmäßige Erhöhung konnte auch ein Beitrag zur Verringerung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von 23 Prozent im Jahr 2007 auf 20 Prozent im Jahr 2019 geleistet werden.

Zum anderen erfolgte Ende des Jahres 2020 die festgeschriebene Evaluierung des Mindestlohngesetzes. In diesem Rahmen wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Evaluationsbericht erstellt, bei dessen Vorstellung der Bundesminister auch zahlreiche Forderungen und vorgebrachte Kritikpunkte des DGB aufgriff.

Der DGB brachte sich mit einem eigenen Evaluationsbericht in die politische Diskussion ein und sorgte mit Forderungen nach Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro, der Abschaffung der Ausnahmen für Jugendliche unter 18, zu Langzeitarbeitslosen und freiwilligen Praktika für bestimmende Akzente in der politischen Debatte. Mehr Informationen: https://www.dgb.de/-/vDS

Mit der Broschüre „Was ändert sich beim Mindestlohn 2021?" stellte der DGB Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Informationen über die Veränderungen zum Vorjahr zur Verfügung.

Der DGB wies im Berichtsjahr auch auf den millionenfachen Mindestlohnbetrug hin. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) stellte in seiner neuesten Auswertung für das Berichtsjahr 2018 fest, dass mindestens 2,4 Mio. Beschäftigte den Mindestlohn nicht erhalten, obwohl er ihnen zusteht. Mit der für 2021 geltenden Höhe von 9,50 Euro dürfte diese Zahl sogar noch einmal deutlich höher ausfallen. Hier muss leider auch nach sechs Jahren Mindestlohn noch bilanziert werden, dass der Staat seiner Kontrollfunktion nicht in ausreichendem Maße nachkommt.

Des Weiteren wurde 2020 das Thema Mindestlohn auch im europäischen Kontext aufgegriffen. Die EU Kommission hat dazu Ende Oktober 2020 einen Rahmen für Mindestlöhne vorgelegt. Der DGB koordinierte in diesem Zusammenhang die Beteiligung der DGB-Mitgliedsgewerkschaften und die entsprechende Antwort des Europäischen Gewerkschaftsbunds an die EU-Kommission. Um für die gewerkschaftlichen Positionen zu werben, organisierte der DGB am 15. 09. 2020 eine Online-Diskussionsrunde. Außerdem richtete der DGB zusammen mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund am 16. 09. 2020 einen Workshop zum Thema auf der BMAS-Konferenz „Our Social Europe" aus.

MOBILES ARBEITEN, HOME OFFICE, DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT

Ein Schwerpunkt der Auseinandersetzung war die Gestaltung mobiler Arbeit und Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie. Der DGB hat die Beschäftigten dabei schnell unterstützt und auf seiner Website Fragen und Antworten zum Umgang mit Homeoffice in der Corona-Pandemie veröffentlicht und laufend aktualisiert. Diese Handlungshilfen haben starken Zuspruch erfahren, weil Arbeiten im Homeoffice in der Pandemie erheblich an Bedeutung gewonnen haben. Das gilt in besonderem Maße für Frauen, von denen viele erstmals mit Beginn der Pandemie Homeoffice in Anspruch genommen haben bzw. nehmen konnten. Zwar kann Homeoffice grundsätzlich dazu beitragen, dass sich Beruf und Familie besser vereinbaren lassen. Die Erfahrungen mit dem Arbeiten im Homeoffice unter den coronabedingten massiven Einschränkungen zeigen aber auch, dass sich effektives Arbeiten mit der Betreuung von Kindern im Kita-Alter oder der Unterstützung im Homeschooling in der Regel nicht vereinbaren lässt. Insofern stießen die DGB-Informationen zur Zumutbarkeit von Homeoffice bei gleichzeitiger Kinderbetreuung und zur Entschädigungsleistung aufgrund behördlich angeordneter Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen auf erhöhtes Interesse der Beschäftigten. Homeoffice war auch Teil des Schwerpunktthemas des DGB-Index Gute Arbeit 2020. Mit den Befragungsergebnissen konnte der DGB die gewerkschaftlichen Positionen in der Debatte untermauern.

Im Oktober 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen ersten Gesetzentwurf für einen Rechtsrahmen für mobile Arbeit und Homeoffice angekündigt. Am 30. 11. 2020 wurde der Referentenentwurf der Bundesregierung „Gesetzentwurf für mobile Arbeit" in die Ressortabstimmung gegeben, der jedoch weit hinter den Erwartungen des DGB und seiner Mitgliedschaften sowie den

vorherigen Entwürfen des BMAS zurückgeblieben ist. Der DGB hat die gewerkschaftlichen Positionen im Rahmen der Verbändeanhörung (bis zum 28. 12. 2020) mit einer Stellungnahme eingebracht und das Verfahren öffentlichkeitswirksam begleitet. Dazu hat der DGB das „Diskussionspapier" zu mobiler Arbeit/Homeoffice aus dem Jahr 2019 zu einem Positionspapier weiterentwickelt und am 23. 11. 2020 durch den Geschäftsführenden DGB Bundesvorstand beschlossen. Im Mittelpunkt stehen neben der Ausgestaltung eines Rechtsanspruchs auf selbstgewählte mobile Arbeit inklusive Homeoffice insbesondere die Aspekte der Freiwilligkeit, der Mitbestimmung sowie des Arbeitsschutzes und der Ausstattung.

Ein weiterer Schwerpunkt war der Themenkomplex Künstliche Intelligenz (KI). Hierzu veröffentlichte der DGB das Konzeptpapier „Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit" am 26. 05. 2020 und konkretisiert und erweitert damit das DGB-Impulspapier „Künstliche Intelligenz und die Arbeit von morgen" vom Januar 2019. Auch auf europäischer Ebene brachte sich der DGB im Themenfeld KI ein. Am 11. 05. 2020 veröffentlichte der DGB die Stellungnahme zum Weißbuch der Europäischen Kommission zur „Künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen". Der DGB ist seit Juni 2020 Mitglied in der Arbeitsgruppe „Future of Work" der OECD-Initiative „Global Partnership on AI" (GPAI) und brachte Anforderungen an Implementationsprozessen für betriebliche KI-Anwendungen auf internationaler Ebene ein. Im Rahmen der Plattform „Lernende Systeme" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat der DGB als Co-Autor maßgeblich an der Erstellung des am 13. 11. 2020 veröffentlichten Whitepapers „Einführung von KI-Systemen in Unternehmen – Bausteine für das Change-Management" sowie zu „Kriterien für die Mensch-Maschine-Interaktion bei KI" mitgewirkt. Der DGB wirkte weiterhin aktiv an der Umsetzung der KI-Strategie der Bundesregierung mit und führte im Rahmen des „KI-Observatoriums" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der IG Metall einen eigenständigen Workshop zur „Menschenzentrierten Technikentwicklung" durch. Innerhalb der Fokusgruppe „KI in der Arbeitswelt" des BMAS brachte der DGB gewerkschaftliche Gestaltungsanforderungen für die Entwicklung, Einführung und Anwendung von KI in der Arbeitswelt ein.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Gestaltung von Plattformarbeit. Am 07. 09. 2020 beteiligte sich der DGB an der Online Konsultation der EU-Kommission zum „Digital Services Act". Die EU-Kommission bereitet Regulierungsmaßnahmen in der Plattformwirtschaft vor. Der DGB formulierte darin Anforderungen zur Stärkung der Beschäftigtenrechte in der Plattformökonomie. Am 27. 11. 2020 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Eckpunktepapier zu Plattformarbeit, das wichtige gewerkschaftliche Forderungen zur Regulierung der Plattformarbeit enthielt. Mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30. 11. 2020 über den Status eines Crowdworkers hat die Debatte über die Beschäftigungsverhältnisse in der Plattformwirtschaft weiter Rückenwind erhalten. Das Urteil bekräftigte die Position des DGB, dass Beschäftigte in der Plattformarbeit oftmals weisungsgebunden arbeiten und somit als Arbeitnehmer gelten können.

Der DGB engagierte sich weiterhin an der Ausgestaltung des im Jahr 2020 auslaufenden BMBF-Forschungsprogramms "Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen" und hat im Rahmen des Beraterkreises des BMBF sowie in Fachgesprächen, Workshops u. a. an der Konzeption des im März 2021 startenden Folge-Forschungsprogramm „Zukunft der Wertschöpfung und Arbeit" mitgewirkt. In diesem Kontext engagierte sich der DGB auch im Advisory Board für die europäische Forschungstagung „beyondwork.2020" des BMBF. Hier verantwortete der DGB zusammen

mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zwei Sessions zur „Sozialpartnerschaftlichen Gestaltung des Wandels“ und zu „Unternehmenskultur im Wandel“.

Auf der „LABOR.A“ der Hans-Böckler-Stiftung am 07. 10. 2020 veranstaltete der DGB eine Session zu den mehrdimensionalen Herausforderungen in Zeiten digitaler und ökologischer Transformationen unter dem Einfluss der Corona-Krise am Beispiel von Volkswagen.

Der DGB setzte sich auch im Steuerkreis der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ des BMAS ein und wirkte so bei der ESF-Förderrichtlinie „Zukunftszentren (KI) – Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen und Beschäftigten bei der modellhaften und partizipativen Erprobung neuer Technologien, wie Künstliche Intelligenz, für die betriebliche Praxis“ mit. Gefördert werden hier Projekte, die u. a. digitale Kompetenzen in Unternehmen befördern. Zum anderen befindet sich der DGB mit dem BMAS und dem BMBF im Austausch, um Projektergebnisse der unterschiedlichen Forschungsprogramme zielgruppenorientiert aufzubereiten und in den betrieblichen Transfer zu bringen.

Der DGB begleitete und beriet den im Januar 2020 vom BMAS einberufenen "Rat der Arbeitswelt", der künftig Politik, betriebliche Praxis und Öffentlichkeit regelmäßig zum Wandel der Arbeitswelt informieren und beraten soll. Der erste Bericht des Rates soll im Frühjahr 2021 erscheinen.

Der vierte Kongress „Digitaler Kapitalismus“ fand das erste Mal coronabedingt ausschließlich digital statt. Auch diesmal veranstaltete der DGB den Kongress vom 10. 11. – 26. 11. 2020 wieder mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, der Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsinstituten und renommierten Zeitschriften. Das Schwerpunktthema bildete sich im Untertitel ab, der lautete „Zeitenwende durch Corona?“. Dementsprechend wurde über Probleme und Herausforderungen des Homeoffice, der boomenden Plattformindustrie (z. B. Onlinehandel und Lieferdienste) und deren arbeitspolitische Regulierung mit nationalen und internationalen Gästen aus Politik, Wissenschaft und den Gewerkschaften diskutiert. Auch gesellschaftspolitische Aspekte der KI-Entwicklung wurden kritisch reflektiert. Der DGB hat ein Forum zur gewerkschaftlichen Organisierung von Plattformen und zur KI-Macht von Algorithmen digital veranstaltet. Der virtuell durchgeführte Kongress stieß auf großes Interesse im Internet. An den Foren haben sich hunderte Teilnehmerinnen und Teilnehmer online beteiligt. Die Podiumsdiskussionen erreichten bis zu 1.000 Personen.

MITBESTIMMUNG (BETRIEBLICHE- UND UNTERNEHMENS-MITBESTIMMUNG AUF EUROPÄISCHER EBENE, CSR)

Betriebliche Mitbestimmung

Die Corona-Pandemie hat auch Auswirkungen auf die inhaltlichen Schwerpunkte im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung gehabt. Sehr schnell nach dem Ausbruch der Pandemie bzw. nach der Verhängung der ersten Kontaktbeschränkungen ist es gelungen, gewerkschaftsübergreifend einen Konsens bzgl. der Handlungsempfehlungen an Betriebsräte zu erreichen, um deren Arbeit rechtssicher aufrechterhalten zu können. Ergebnis der guten gewerkschaftsübergreifenden Abstimmung waren

harmonisierte öffentliche FAQs auf den jeweiligen Internetpräsenzen und auch weitergehende Hintergrundinformationen für die entsprechenden Hotlines und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der jeweiligen Mitgliedsgewerkschaften (https://www.dgb.de/-/m72).

Das BMAS hatte am 07. 04. 2020 eine Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktion der CDU/CSU und SPD zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (BT-Drs. 19/177740) vorgelegt. Er wurde vom Bundeskabinett am 08. 04. 2020 beschlossen und enthält bis zum 31. 12. 2020 befristete Vorschriften zu Neueinfügungen bzw. Änderungen in § 129 Be-trVG, § 39 SprAusG, § 41b EBRG, § 48 SEBG und § 50 SECBG, wonach (überwiegend gleichlautend) Beschlussfassungen mittels Video- und Telefonkonferenz für alle Arbeitnehmervertretungsgremien ermöglicht werden sollten; ebenso für Einigungsstellen und Wirtschaftsausschüsse. Darüber hinaus sah der Entwurf die Durchführung von Versammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen in § 129 BetrVG vor. Diese Änderungen bzw. Ergänzungen wurden allesamt begründet mit dem Erhalt der Handlungs- und Beschlussfähigkeit insbesondere der Interessenvertretungen (erschwerte Beschlussfassung in Präsenzsitzungen) bzw. zur Vermeidung von Infektionsrisiken durch die Zusammenkunft vieler Beschäftigter (etwa in Betriebsversammlungen) unter den massiven Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie. Der DGB nahm zu diesem Vorhaben der Zulassung von Videobeschlussfassung und virtuellen Versammlungen anstelle von Präsenzsitzungen/-versammlungen am 15. 04. 2020 grundsätzlich ablehnend Stellung (https://www.dgb.de/-/x8A), war aber bereit, diese vorübergehend aus Gründen größerer Rechtssicherheit der Beschlussfassung unter den Bedingungen der Pandemie befristet mitzutragen. Er forderte gleichzeitig eine Erweiterung der Befristungsregelungen für rechtssichere BR- und JAV-Wahlen. Nach Ablauf erforderlicher Pandemieschutzmaßnahmen bzw. der hierzu erfolgten Befristung wurde insbesondere eine Dauerregelung – wie sie die Arbeitgeber in ihrer Stellungnahme bevorzugten – abgelehnt. Der Gesetzentwurf wurde am 23. 04. 2020 durch den Bundestag in zweiter und dritter Lesung beschlossen und passierte den Bundesrat am 15. 05. 2020. Das Gesetz wurde am 20. 05. 2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und im Dezember 2020 um aufgrund der anhaltenden Pandemie um sechs Monate bis zum 30. 06. 2021 verlängert.

Im Jahr vor der Bundestagswahl stand natürlich auch im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung die – leider immer noch nicht erfolgte – Umsetzung der Vereinbarungen im bestehenden Koalitionsvertrag im Fokus der Arbeit. Dies betrifft zwei Forderungen: Die Anpassung der Schwellenwerte für das vereinfachte Wahlverfahren bei Betriebsratswahlen und die Einführung eines „echten" Initiativ- und Mitbestimmungsrechts bei Ein- und Durchführung von betrieblicher Weiterbildung. Die stetige Bekräftigung insbesondere dieser beiden Forderungen scheint Früchte getragen zu haben. Ende Dezember 2020 wurde vom BMAS der entsprechende Referentenentwurf eines „Betriebsrätestärkungsgesetzes" vorgelegt, der auch noch andere Reformbedarfe in der Betriebsverfassung adressiert. Die Verbändeanhörung beginnt allerdings erst 2021.

Die Corona-Pandemie hat den Bedarf einer umfassenden Reform der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) bekräftigt. Im Unterschied zu den nationalen Betriebsräten in Deutschland, die in vielen Betrieben umfassend und konstruktiv eingebunden wurden, um Betriebe arbeitsfähig zu halten und die notwendigen Betriebsvereinbarungen zum Kurzarbeitergeld mit ihnen zu verhandeln, wurden die EBR weitgehend übergangen. Deutlich wurde in diesem Zusammenhang der dringende Bedarf, die EBR

in einem ersten Schritt mit Mitteln auszurüsten, ihre Informations- und Konsultationsrechte auch durchsetzen zu können. Für eine Anpassung und Erweiterung von Rechten und Ansprüchen im Rahmen einer Revision der EBR-Richtlinie setzen sich DGB und EGB weiter ein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind im Rahmen der Strategie „Demokratie am Arbeitsplatz“ des Europäischen Gewerkschaftsbundes an dieser Initiative beteiligt.

Mit dem Deutschen BetriebsräteTag und der Verleihung des Deutschen Betriebsräte-Preises im November 2020 in Bonn teilte auch die mit regelmäßig ca. 1.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern größte Veranstaltung dieser Art das Los der meisten anderen Veranstaltungen und fand vor allem virtuell statt.

Unternehmensmitbestimmung

Im Politikfeld der Unternehmensmitbestimmung hat der DGB am 12. März 2020 einen Workshop zum Thema „Digitalisierung als Herausforderung für die Unternehmensmitbestimmung“ organisiert, in dessen Rahmen Referentinnen und Referenten aus Wissenschaft und Aufsichtsrats-Praxis über die Herausforderungen der Digitalisierung sowohl für die Arbeit des Aufsichtsrates selber als auch für die Unternehmensstrategie diskutiert haben.

Ansonsten stand der Berichtszeitraum auch im Bereich der Unternehmensmitbestimmung stark im Fokus der Covid-19 Pandemie. Bezogen auf die Wahlen zum mitbestimmten Aufsichtsrat hat der DGB in der Diskussion mit den Gewerkschaften Hinweise und Empfehlungen für den praktischen Umgang mit Aufsichtsratswahlen koordiniert, die u. a. im Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht wurden. In diesen Empfehlungen wird u. a. auf die Möglichkeit registergerichtlicher Bestellungen von Aufsichtsratsmitgliedern hingewiesen. Auch vor diesem Hintergrund hat sich der DGB im politischen Raum nachdrücklich gegen die von der BDA angeregte Durchführung von Online-Wahlen zum mitbestimmten Aufsichtsrat ausgesprochen, insbesondere wegen der daraus unweigerlich resultierenden erheblichen Anfechtungsrisiken.

Im Sinne des Gesundheitsschutzes in der Pandemie war es notwendig, die jährlich stattfindende – von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB organisierte – Böckler Konferenz für Aufsichtsräte in einer virtuellen Form abzuhalten. Die am 17. Juni 2020 unter der Überschrift „Die Krise meistern – Transformation mitbestimmen“ im Rahmen eines interaktiven Live-Streams durchgeführte Konferenz war mit gut 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein großer Erfolg.

Im Zuge des Wirecard-Skandals hat der DGB auch öffentlich darauf hingewiesen, dass die Unternehmensmitbestimmung die Compliance und das Risikomanagement eines Unternehmens stärkt. Die Wirecard AG hat sich durch die Nutzung rechtlicher Tricks der Unternehmensmitbestimmung entzogen, weshalb der DGB die Bundesregierung mehrfach – auch im Kontext seiner Stellungnahme zum Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz (FISG) – dazu aufgefordert hat, als Konsequenz des Skandals die Schlupflöcher zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung zu schließen (https://www.dgb.de/-/vwV).

Europäische Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung

Im Fokus der mitbestimmungspolitischen Arbeit des DGB stand im Berichtszeitraum die Erarbeitung von Eckpunkten des DGB für eine Europäische Rahmenrichtlinie zum Thema Unterrichtung, Anhörung

und Unternehmensmitbestimmung, die der DGB Bundesvorstand am 11. Februar 2020 beschlossen hat (https://www.dgb.de/-/xv9).

Die vom DGB geforderte Rahmenrichtlinie würde sicherstellen, dass die deutsche Unternehmensmitbestimmung nicht durch Europäische Richtlinien umgangen oder abgestreift werden kann; zudem würde eine Lücke in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung geschlossen. Der DGB hat diese Forderung auch in die auf europäischer Ebene beginnende Debatte um nachhaltige Corporate Governance eingebracht, zu der im kommenden Jahr ein Legislativvorschlag erwartet wird. Leider ist es trotz diverser politischer Gespräche und Kontaktaufnahmen zu Spitzenpolitikerinnen und Spitzenpolitikern auf deutscher und europäischer Ebene nicht gelungen, dass die Forderungen zur Rahmenrichtlinie in das politische Programm der Deutschen EU-Ratspräsidentschaft aufgenommen wurden. Um die Thematik dennoch während der deutschen Präsidentschaft mit der interessierten Fachöffentlichkeit zu diskutieren, hat der DGB am 8. Dezember 2020 eine virtuelle Konferenz organisiert. Weiterhin ist der DGB auf der Grundlage seiner Vorstellungen in einen Dialog mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingetreten, die sich in einem vielbeachteten Aufruf u. a. für die Demokratisierung der Arbeitswelt eingesetzt haben.

Im Berichtszeitraum haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften außerdem gewerkschaftliche Forderungen zur nationalen Umsetzung des Company Law Packages der Bundesregierung entworfen.

Corporate Social Responsibility (CSR)

Im Politikfeld CSR hat sich der DGB im Berichtszeitraum an der öffentliche Konsultation der EU-Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller Informationen beteiligt. Schwerpunkte des DGB bei der Beantwortung der Konsultation waren die Forderungen nach einer verbesserten und frühzeitigen Einbeziehung von Mitbestimmungsakteuren in die Erarbeitung des nicht-finanziellen Berichtes sowie die rechtsformneutrale Ausweitung des Anwendungsbereichs der Richtlinie auf Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Branchen. Es ist davon auszugehen, dass die EU-Kommission Anfang 2021 einen gesetzgeberischen Vorschlag zur Überarbeitung der Richtlinie vorlegt. Weiterhin fand am 22. September 2020 die Verleihung des CSR-Preises der Bundesregierung statt.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Corona-Pandemie war in weiten Teilen prägend für die inhaltliche Ausrichtung der gewerkschaftlichen Aktivitäten im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – sowohl innerhalb der staatlichen Ausschüsse in Form von Einstufung und Bewertung (ABAS) oder bei Regelungen für besonders schutzbedürftige Personengruppen (AfAMed), bis hin zur Erarbeitung eines Arbeitsschutzstandards unter Leitung des BMAS Staatsekretärs Björn Böhning. Ohne den Einsatz des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften hätten die Kolleginnen und Kollegen nicht so gut geschützt in der Pandemie arbeiten können. Gegen massive Widerstände der Wirtschaft konnten Grundprinzipien, wie das TOP-Prinzip, aufrechterhalten und in Schutzmaßnahmen beschrieben werden. Damit die rechtliche Verbindlichkeit über die Vermutungswirkung sichergestellt werden kann, hat sich der DGB anschließend für die Entwicklung der Sars-Cov-2-Arbeitsschutzregel eingesetzt und konnte die Debatte nicht nur anstoßen, sondern sie auch

maßgeblich beeinflussen (https://www.dgb.de/-/WWc). Mit dieser Regel können wir die Kolleginnen und Kollegen einen hohen gesundheitlichen Schutz vor einer Infektion bieten und gleichzeitig alle anderen Gefährdungen minimieren. Unterdessen ermöglicht dies den Betrieben, ihre Produktion durchgehend aufrechtzuerhalten und die Wirtschaft zu stabilisieren.

Parallel zur Bewältigung der pandemiebedingten Ausnahmesituation hat der DGB sich im Rahmen des Arbeitsschutzkontrollgesetzes für die Realisierung einer verbindlichen Besichtigungsquote eingesetzt und die Erweiterung des verbindlichen Datenaustausches zwischen Ländern und Unfallversicherungsträgern forciert. Durch dieses gesetzliche Instrument wird der – lange durch den DGB thematisierte – personelle Abbau der staatlichen Gewerbeaufsicht gestoppt.

Durch den DGB konnte eine frühzeitige Erarbeitung einer nationalen Position zur anstehenden Revision der EU-Maschinenrichtlinie erreicht werden. Dies bringt den DGB in eine gute Ausgangsposition für den nun beginnenden europäischen Prozess. Eine weitere Änderung im Bereich der Anlagen und Maschinen betrifft die Schaffung eines selbstständigen Gesetzes für überwachungsbedürftige Anlagen. Die Verabschiedung des neuen Gesetzes und die daraus resultierende Ausgestaltung eines neuen Anlagenkatalogs werden eng durch den DGB begleitet.

Viele Arbeiten sind fast unvermindert in der pandemischen Lage weiter verfolgt worden, wenn auch meist webbasiert. So konnte an vielen Vorlagen und Konzepten weiter gearbeitet werden und gewerkschaftliche Sichtweisen in die Debatten um die Zukunft der arbeitsmedizinischen Vorsorge oder die Umsetzung eines Handlungskonzeptes für den verabschiedeten Bitumengrenzwert eingebracht werden.

Verzögerungen entstehen jedoch bei der strategischen Weiterentwicklung der Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) im Hinblick auf die dritte Periode. Der DGB hat sich intensiv dafür eingesetzt, dass ein ganzheitlicher Blick auf physische, psychische und stoffliche Belastungen gelegt wird. Nun ist der Start auf das kommende Jahr verschoben worden, da die Träger der GDA eine Überlastung der betrieblichen Akteure inmitten der pandemischen Lage vermeiden wollten. Ebenso verzögert sich die Novelle der Gefahrstoffverordnung weiter, obwohl der DGB die Blockadehaltung des Zentralverbandes des deutschen Handwerks (ZDH) überwinden konnte und mittlerweile ein Abschlussbericht zum nationalen Asbestdialog vorliegt. Damit ist der Weg offen für einen risikobasierten Ansatz innerhalb der TRGS519 und der kommenden Gefahrstoffverordnung.

Gute Arbeit, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der Pandemie

Der Abschluss der Reform des Berufskrankheitenrechts im Mai ist ein Meilenstein für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften. Jahrelange Bemühungen auf verschiedenen Ebenen haben zu dem Erfolg geführt, dass sich die Situation von vielen betroffenen Beschäftigten deutlich verbessern wird. Durch den Wegfall des Unterlassungszwangs werden mehr Betroffene in den Leistungsbereich des SGB VII fallen, außerdem werden soziale Härten dadurch vermieden. Die Einführung eines zentralen Expositionskatasters wird für mehr Transparenz im Anerkennungsverfahren und letztlich zu einer erleichterten Anerkennung führen. Ebenso wird die Stärkung des Ärztlichen Sachverständigenbeirats zu einer Verbesserung führen, indem mögliche neue Berufskrankheiten schneller wissenschaftlich bewertet und in die Berufskrankheitenliste aufgenommen werden können.

Die Corona-Pandemie hat auch die Selbstverwaltung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) vor zahlreiche Herausforderungen gestellt. Hier sind mehrere Maßnahmen ergriffen worden, um im Bereich von Prävention, Rehabilitation und Versicherungsrecht an die Pandemie angepasste Regelungen versichertenfreundlich zu gestalten. Um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in der Pandemie sicherzustellen, sind oftmals unter Mitwirkung von Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertretern branchenspezifische Handlungshilfen erstellt worden, die ihre Wirkung vielfach auf der betrieblichen Ebene zeigen. Darüber hinaus wird Covid-19 für Beschäftigte im Gesundheitswesen durch Beweiserleichterungen vereinfacht. Bei Massenausbrüchen von Covid-19, etwa bei Tönnies, hat die DGUV nicht zuletzt auf Initiative des DGB die Anerkennung von Covid-19 als Arbeitsunfall ermöglicht. Somit stehen alle Leistungen des SGB VII, sowohl im Bereich der Rehabilitation, als auch Rentenzahlungen für betroffene Beschäftigte außerhalb des Gesundheitswesens zur Verfügung. Außerdem werden Forschungsprojekte zum Tragen von Masken von Selbstverwalterinnen und Selbstverwaltern eng begleitet.

MISSBRAUCH VON WERKVERTRÄGEN UND LEIHARBEIT, MINIJOBS, SACHGRUNDLOSE BEFRISTUNG

Werkverträge und Leiharbeit

Nachdem sich im März und April 2020 Tausende von Beschäftigten in der Fleischindustrie mit dem Corona-Virus infiziert haben, legte das Kabinett am 20. 05. 2020 die Eckpunkte eines „Arbeitsschutzprogrammes für die Fleischwirtschaft" vor. Am 22. 07. 2020 folgte dann der Referentenentwurf für ein Arbeitsschutzkontrollgesetz. Unter anderem sind darin Regelungen für ein Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung enthalten. Die Bundesregierung hat dadurch langjährige Forderungen des DGB und der NGG aufgegriffen. Der DGB begleitete in enger Abstimmung mit der NGG den Gesetzgebungsprozess.

Ein vom DGB und der NGG in Auftrag gegebenes Gutachten über die arbeitsrechtlichen Probleme der Fleischindustrie bestätigte, dass das geplante Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit für Unternehmen in der Fleischindustrie geeignet, erforderlich und verhältnismäßig ist, um das mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz beabsichtigte Ziel eines verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen und dabei weder gegen das Grundgesetz noch gegen europäisches Recht verstößt. Auch darüber hinaus konnte der DGB durch Argumentationspapiere, die Aufbereitung von Praxisfällen, eine intensive Öffentlichkeitsarbeit sowie Briefe an und persönliche Gespräche mit Fraktionen und Bundestags-Abgeordneten erreichen, dass der öffentliche und politische Druck zur Verbesserung der Lage von Beschäftigten in der Fleischindustrie über Monate erhalten blieb.

Wenige Tage vor Inkrafttreten hatten die Arbeitgeber noch versucht, das Gesetz beim Bundesverfassungsgericht zu stoppen. Der DGB hat zu diesem Verfahren ausführlich Stellung genommen. Das Gericht hat die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Anordnung am 29. 12. 20 einstimmig abgelehnt.

Die Verabschiedung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes ist ein großer Erfolg für die Gewerkschaften. Der Einsatz von Fremdpersonal ist in der Fleischindustrie in Zukunft dann nur noch in Handwerksbetrieben

mit bis zu 49 Beschäftigten möglich. Der DGB hat mehrfach darauf hingewiesen, dass Werkverträge zunehmend missbraucht werden, um die Rechte von Beschäftigten und die Mitbestimmung zu schwächen. Zum ersten Mal ist der Missbrauch von Werkverträgen jetzt zumindest in einer Branche unterbunden worden. Der DGB wird mit den Mitgliedsgewerkschaften auswerten, in welchen Bereichen Werkverträge ebenfalls missbräuchlich eingesetzt werden und welche politischen Konsequenzen notwendig sind. Die gesetzlichen Änderungen zur Eingrenzung der Werkverträge im Rahmen der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes aus dem Jahre 2017 haben sich in der Praxis als wirkungslos erwiesen.

Im Rahmen der Umsetzung der im Dezember 2019 erfolgten Tarifabschlüsse der DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit den beiden Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit, Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), koordinierte der DGB die Abstimmung des gemeinsamen Antrags der Tarifvertragsparteien auf Schaffung der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie die Textierung und die Verfahrensvereinbarung zum Mitgliedervorteil.

Die Ergebnisse der Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) werden aufgrund von Verzögerungen durch die Corona-Pandemie erst 2021 erwartet. Der DGB stand dem mit dem Evaluationsbericht beauftragten Institut (IAW Tübingen) als Interviewpartner zur Verfügung und konnte weitere Interviewpartner aus Mitgliedsgewerkschaften vermitteln, die gewerkschaftliche Positionen in den Evaluationsprozess eingebracht haben. Zum Evaluationsbericht wird der DGB ergänzend Stellung nehmen.

Minijobs

Die realen Konsequenzen des Modells Minijob sind in der aktuellen Corona-Krise deutlicher denn je: Von April bis Oktober 2020 lag die Zahl der geringfügig Beschäftigten um durchschnittlich 470.000 unter dem Vorjahresmonat. Ein Großteil davon waren Frauen. Sie haben weder einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld noch auf Arbeitslosengeld. Nichtsdestotrotz wurden über Bundesratsanträge, Parteibeschlüsse der CDU, CSU und FDP sowie Pressemitteilungen mehrerer Arbeitgeberverbände Forderungen hinsichtlich einer Erhöhung und Dynamisierung der Minijobgrenze immer lauter. Der DGB konnte diese bislang erfolgreich abwehren. Aufgrund der negativen Arbeitsmarkteffekte von Minijobs (Dequalifizierung und Schwächung der Fachkräftebasis, Aufsplitterung von Arbeitsverhältnissen, Klebeeffekte, nicht realisierte Arbeitszeitwünsche, Verletzung der Gleichbehandlung, überproportionale Benachteiligung von Frauen usw.) wäre eine dadurch vorauszusehende Zunahme von geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen kontraproduktiv und arbeitsmarktpolitisch fragwürdig. Der DGB strebt vielmehr an, die vollständige Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen. Unter diesem Gesichtspunkt wurde auch die Weiterentwicklung des Arbeitsmarktes der haushaltsnahen Dienstleistungen in Privathaushalten weiter verfolgt (https://www.dgb.de/-/v44).

Sachgrundlose Befristungen

Der DGB setzte sich auch im Jahr 2020 für die Verbesserungen im Befristungsrecht ein, mit dem Ziel sachgrundlose Befristungen abzuschaffen, Befristungsgründe bei Sachgrundbefristungen einzuschränken sowie Missbrauch von Kettenbefristungen zu bekämpfen. Die Januar-2020-Ausgabe von „Arbeitsmarkt aktuell" war dem Thema gewidmet und unterstützte die Forderungen mit den aktuellen Daten-Zahlen-

Fakten (https://www.dgb.de/-/mHV). Nachdem zum Jahreswechsel 2019/2020 mehrere Versuche, die Vorstellungen zur Umsetzung der Befristungsreform aus Gewerkschafts- und Arbeitgebersicht im BMAS zu einigen, gescheitert waren, wurde die Debatte aufgrund pandemiebedingter Schwerpunktverschiebungen im ersten Halbjahr 2020 nicht fortgesetzt.

Im Herbst 2020 wurde die Reform des Befristungsrechts Gegenstand parlamentarischer Debatten, im Zusammenhang mit einer öffentlichen Anhörung zum diesbezüglichen Antrag der Bundestagsfraktion der AfD (BT-Drs. 19/1841). In der Stellungnahme zum Antrag sowie im Rahmen der Anhörung bekräftigte der DGB seine Anforderungen an die Reform des Befristungsrechts: Beschränkung von missbräuchlichen und missbrauchsanfälligen Befristungskonstellationen durch die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung sowie die Neuregelung der Sachgrundbefristungen (Eindämmung von Missbrauch durch Kettenbefristungen, insbesondere bei Befristungen zur Vertretung und aufgrund eines angeblich vorübergehenden Bedarfs sowie Streichung der Sachgründe der „Haushaltsmittelbefristung“ und „zur Erprobung“). Im Zusammenhang mit der Bundesratsinitiative „Konjunkturprogramme durch Bürokratieabbau ergänzen“ (Ds 582/20) forderte die schwarz-gelbe Koalition des Landes Nordrhein-Westfalen, die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung von zwei auf drei Jahre zu verlängern und die maximalen Verlängerungsoptionen von drei auf vier Mal zu erhöhen. Dieser Vorschlag ist ein Versuch, das unternehmerische Risiko einer unsicheren wirtschaftlichen Lage komplett auf die Beschäftigten abzuwälzen. Dies lehnte der DGB entschieden ab. Betriebe können auch jetzt – sollte es ihre wirtschaftliche Lage erforderlich machen – ihre Beschäftigten in Kurzarbeit schicken oder sogar betriebsbedingt kündigen. An solchen Kündigungen sind klare Kriterien gekoppelt, die nicht nur eine vage „Verschlechterung“ der wirtschaftlichen Lage voraussetzen, sondern eines sorgfältigen Ausgleiches zwischen betrieblichen Bedarfen und Lebenslagen der Beschäftigten bedürfen.

DGB-INDEX GUTE ARBEIT

Die bundesweit repräsentative Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wurde im Jahr 2020 zum 14. Mal durchgeführt. Der wachsende Datensatz liefert umfangreiche Informationen zu den Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten. Die Daten wurden auch im Jahr 2020 zu einer Reihe von aktuellen Themen ausgewertet und von DGB und Gewerkschaften in die arbeitspolitischen Debatten eingebracht.

Die Beschäftigtenbefragung im Jahr 2020 hatte den Themenschwerpunkt „Mobile Arbeit“. Neben dem viel diskutierten Thema „Homeoffice“ wurden dabei auch andere, weit verbreitete mobile Arbeitsformen analysiert (z. B. Arbeit im Außendienst, auf Dienst- bzw. Geschäftsreisen, an wechselnden Unternehmensstandorten). Die zentralen Befunde wurden am 8. Dezember 2020 von Reiner Hoffmann (DGB), Frank Werneke (ver.di) sowie Francesco Grioli (IG BCE) in der Bundespressekonferenz vorgestellt. Die Analysen zeigen, dass mobiles Arbeiten mit Blick auf die Arbeitsqualität einen ambivalenten Charakter hat. Einerseits sind die verschiedenen Formen des mobilen Arbeitens geprägt von höheren Gestaltungsspielräumen der Beschäftigten in ihrer Arbeit, aber andererseits auch gekennzeichnet durch höhere Belastungen wie z. B. erweiterte Erreichbarkeit, unbezahlte Mehrarbeit oder Vereinbarkeitsprobleme. Die Ergebnisse sind in zwei Publikationen dokumentiert. Dem Report, der auf ausgewählte Ergebnisse

fokussiert (https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/vyy), sowie dem Jahresbericht, der eine systematische Darstellung der Befragungsergebnisse zum Themenschwerpunkt und den Standardfragen beinhaltet (https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/vy6).

In der Reihe „kompakt" des DGB-Index Gute Arbeit sind im Berichtsjahr 2020 zwei weitere Ausgaben erschienen. Die Kompakt-Ausgabe 01/2020 mit dem Titel „Weiblich, systemrelevant, unterbezahlt" wurde in Abstimmung mit der Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik erstellt und beleuchtet die Arbeitsbedingungen in vier frauendominierten Berufsgruppen (Reinigungs- und Verkaufsberufe, Alten- und Krankenpflege sowie Erziehungs- und Sozialberufe). Die Befunde zeigen u. a., dass in diesen Berufsgruppen das Einkommen überdurchschnittlich häufig nicht als leistungsgerecht empfunden wird und atypische und prekäre Beschäftigungsmerkmale überproportional verbreitet sind (https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/Sub).

Die Kompakt-Ausgabe 02/2020 mit dem Titel „Fachkräfteengpass am Bau" entstand in Abstimmung mit der IG BAU. Die Auswertung befasst sich mit der Arbeitsqualität von Beschäftigten in Bauberufen. Die Befunde zeigen, dass in der Diskussion um die sog. „Engpassberufe" die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten von großer Bedeutung sind. Die Ergebnisse machen deutlich, dass Beschäftigte in den Berufen des Tief- und Straßenbaus ihre Arbeitsbedingungen wesentlich schlechter einschätzen als der Durchschnitt aller Befragten. Über zwei Drittel der Beschäftigten glauben nicht, unter den gegebenen Bedingungen bis zur Rente arbeiten zu können (https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/mVc).

In der Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit 2019 waren Zusatzfragen zum Thema Arbeit und Gesundheit gestellt worden, die im Rahmen einer Sonderauswertung veröffentlicht wurden. Die Ergebnisse erschienen im September 2020 unter dem Titel „Alle gesund?". Die Analysen zeigen, dass Arbeitsbedingungen sowohl negative als auch positive Wirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten haben können. Die Befunde unterstreichen u. a. die Bedeutung gesundheitsförderlicher Arbeits- und Erholungszeiten sowie die verbreitete Belastung durch Arbeitsverdichtung und körperliche Anforderungen (https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/vXa).

D. SOZIALE SICHERUNGSSYSTEME IM CORONA-STRESSTEST

RENTENPOLITIK

Durch intensive Arbeit in und begleitend zur Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertag“ der Bundesregierung ist es dem DGB mit Nachdruck gelungen, das Thema „Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung“ zu setzen. Die Kommission hat, trotz ihrer aus Sicht der Beschäftigten ungünstigen Zusammensetzung, vorgeschlagen, auch künftig für das Rentenniveau einen Mindestwert und für den Beitragssatz einen Höchstwert festzulegen, die sogenannten doppelten Haltelinien. Die Politik soll stets für sieben Jahre diese Haltelinien festlegen. Auch lehnt die Kommission eine automatische Kopplung des Rentenalters an die Lebenserwartung ab und schlägt vor, die Altersgrenze immer wieder anhand des Arbeitsmarktes und der sozialdifferenziellen Lebenserwartung zu überprüfen. Die Kommission hat damit einem Verständnis von Rentenpolitik eine klare Absage erteilt, das sich wesentlich auf Vorschläge technokratischer Selbstregulierungen stützt. Diese Entwicklung ist maßgeblich auf die Arbeit des DGB zurückzuführen, da das Thema Rente eine Verteilungsfrage ist und neben der Beitragssatzfrage gleichwertig die Frage der Angemessenheit der Leistungen stehen muss. Der DGB hat zum Ergebnis der Rentenkommission eine Kurzbewertung veröffentlicht (www.dgb.de/-/xWL). Um seine Position sichtbarer zu machen, hat der DGB außerdem mit seinem „Bericht zur Rentenpolitik in Deutschland: Neue Sicherheit für alle Generationen – Kurswechsel: Die gesetzliche Rente stärken“ die Vorschläge des DGB für eine gute Rentenpolitik dargestellt und mit Zahlen und Fakten zum Status quo und der künftigen Entwicklung hinterlegt. Der DGB-Bericht ist online und gedruckt verfügbar (www.dgb.de/-/xWZ).

Ein weiterer Erfolg der rentenpolitischen Arbeit des DGB ist die Einführung der Grundrente, auch wenn es aufgrund der komplizierten Einkommensanrechnung bei einem wichtigen Teilerfolg bleibt. Der DGB setzt sich schon seit Jahren für höhere Renten für Kolleginnen und Kollegen ein, die trotz jahrzehntelanger Arbeit, Kindererziehung und Pflege nur eine geringe Rente erwarten. Denn viel zu viele Menschen arbeiten zu Niedriglöhnen und selbst der gesetzliche Mindestlohn ist für eine ausreichende Rente zu gering. Außerdem führen geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung sowie politische und strukturelle Diskriminierung dazu, dass Frauen im Schnitt niedrigere Löhne haben und oftmals wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten auch nur in Teilzeit arbeiten konnten. Diese Benachteiligung würde sich ohne die Grundrente im Alter bruchlos fortsetzen. Der DGB hat das Thema Grundrente politisch intensiv begleitet und informiert auch auf der Webseite ausführlich über das Thema (www.dgb.de/-/WcO).

Zum 1. Januar 2020 ist das Gesetz zur Entlastung von Betriebsrenten in Kraft getreten. Damit hat der DGB einen Erfolg bei den beiden Dauerthemen „Voller Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung auf Betriebsrenten“ und „Doppelte Verbeitragung“ erzielt. Mit dem eingeführten Freibetrag werden Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner um bis zu rund 25 Euro im Monat entlastet.

PFLEGEPOLITIK UND PFLEGEPERSONAL

Um den besonderen Herausforderungen während der Corona-Pandemie für die zu Pflegenden, die in der Pflege Beschäftigten sowie die pflegenden Angehörigen gerecht zu werden, wurden zahlreiche Positionen und Stellungnahmen in Gesetzgebungsverfahren des Deutschen Bundestags eingebracht. Der DGB verwies u. a. in seiner Stellungnahme zum Krankenhausentlastungsgesetz auf die besondere Situation

für die Beschäftigten im Gesundheitswesen und forderte mehr Verantwortung der Arbeitgeber im Sinne einer besonderen Fürsorgepflicht zum Erhalt gut funktionierender Versorgungsstrukturen – insbesondere in Zeiten der Pandemie. Die ohnehin extrem schwierigen Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte wurden unter den zusätzlichen Belastungen noch einmal erheblich erschwert. Davon sind überwiegend Frauen betroffen, die den Großteil der Pflegekräfte ausmachen. Darum war es wichtig, dass Kontroll- und Fürsorgepflichten zur Erhöhung der personellen Kapazitäten nicht einseitig zurückgefahren wurden, sondern Arbeitsschutz und Belastungsstandards auch unter erschwerten Bedingungen einzuhalten sind. Gerade weil die medizinische Versorgung auf die Beschäftigten im Gesundheitswesen angewiesen war und ist, müssen Ausfälle, z. B. durch Infizierung von Pflegepersonal durch mangelnde Schutzausrüstung oder psychische und physische Überlastung wegen permanent eingeschränkter Ruhezeiten, vermieden werden.

Damit einhergehend muss sichergestellt sein, dass auch in Zeiten der Pandemie eine gute medizinische Versorgung für alle gewährleistet ist. Dies kann aus Sicht des DGB nur in dem Maße gelingen, wie die Beschäftigten dazu in die Lage versetzt werden. In diesem Sinne dürfen qualifizierte Tätigkeiten und Vorbehaltsaufgaben nur von dafür ausgebildetem Personal vorgenommen werden. Zur Aufrechterhaltung der Versorgungsstandards machte der DGB nachdrücklich darauf aufmerksam, dass diesbezüglich auch weiterhin Kontrollen zu ihrer Einhaltung nötig sind.

Gerade in Zeiten einer pandemischen Lage von nationaler Tragweite ist es elementar wichtig, dass die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen auch unter erschwerten Rahmenbedingungen eindeutig geregelt absolviert werden können. Der DGB verwies in diesem Zusammenhang darauf, dass dies auf keinen Fall dazu führen dürfe, dass rechtliche Vorgaben zur Ausbildungsqualität umgangen werden können. Ausnahmeregelungen laut Verordnung sind nur zulässig, wenn sie auf Grund der pandemischen Lage von nationaler Tragweite oder deren Fortwirkung erforderlich sind. Der DGB verwies in diesem Zusammenhang auf die Notwendigkeit, einheitliche Kriterien festzulegen, mit deren Hilfe alle Maßnahmen, die auf dieser Grundlage getroffen werden, bei ihrem Erlass und im weiteren Verlauf regelmäßig auf ihre Erforderlichkeit hin zu überprüfen sind.

Das Thema Selbstbestimmung in der pflegerischen Versorgung spielte 2020 eine entscheidende Rolle. Die Frage, ob die Versorgung insbesondere von Beatmungspatientinnen und Beatmungspatienten nicht auch ambulant, z. B. im eigenen Haushalt erbracht werden könne, spielt für alle Patientinnen und Patienten eine große persönliche Rolle. Für den DGB war es zwingend notwendig, bei der Entscheidung über den Ort der Versorgung nicht nur qualitative und finanzielle, sondern auch persönliche, familiäre und örtliche Umstände angemessen zu berücksichtigen. Dabei sollten persönliche Härten vermieden werden. Der DGB verwies darauf, dass das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben gewährleistet sein müsse und konnte mit dazu beitragen, dass das Intensivpflege- und Rehabilitationsgesetz noch einmal entscheidend nachgebessert wurde.

Wie schon im Jahr zuvor waren auch 2020 die Sicherstellung ausreichenden Pflegepersonals in der Altenpflege sowie eine bessere Personalausstattung im Krankenhaus einer der zentralen Tätigkeitsschwerpunkte. Dabei konnte der DGB in zahlreichen Fachforen und Gremien darauf verweisen, dass gute Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen als Grundvoraussetzungen für die Bekämpfung des Fachkräftemangels dringend notwendig sind. Der DGB machte erneut auf die dringliche Notwendig-

keit eines bundeseinheitlichen Personalbemessungsverfahrens, welches sich am Bedarf orientieren muss, aufmerksam, und setzte sich für eine zukunftsorientierte Personalausstattung für vollstationäre Pflegeeinrichtungen unter Einhaltung der geltenden Fachkraftquote ein. Mit der Forderung nach einer Roadmap zur Einführung eines Personalbemessungsinstruments noch in der laufenden Legislaturperiode erhöhte der DGB noch einmal den Druck auf die Regierung, entsprechende Maßnahmen zum Schutze des Personals und zum Wohle der pflegebedürftigen Menschen zu ergreifen. Darüber hinaus hat sich der DGB im Beirat zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen weiter an der Erarbeitung von zwingend vorzuhaltenden Personalvorgaben in Krankenhäusern beteiligt.

Die lange versprochene Reform zur Finanzierung pflegerischer Leistungen wurde 2020 immer lauter vom DGB eingefordert. Auf der Grundlage eines eigenen Konzeptes zur Realisierung einer Pflegebürgerversicherung für alle, die sämtliche pflegerischen Leistungen umfasst, hat der DGB die Vorschläge der Regierung bewertet und Korrekturen angemahnt. Dabei forderte er ein Gesamtkonzept zur Verbesserung der Pflege, welches sicherstellt, dass diese das Armutsrisiko bei Pflegebedürftigkeit verringert bzw. vollständig abschafft. Damit unterstrich der DGB einmal mehr seine tragende Rolle als Gestalter der sozialen Sicherung für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Sozialsysteme.

Auch 2020 hat der DGB seine Arbeit im „Bündnis für gute Pflege“ erfolgreich fortgesetzt und zusammen mit 22 weiteren Organisationen Reformdruck entfaltet. Mit verschiedenen Aktionen, u. a. einer Mailing-Aktion zum Schutz der in der Pflege Beschäftigten während der Corona-Pandemie, wurden Probleme aufgezeigt und Lösungsvorschläge angemahnt. Und auch die Arbeit im unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurde in 2020 fortgesetzt.

Der zweite Livestream der Reihe „Mit einem starken Sozialstaat durch die Krise“ wurde unter dem Titel „Gute Pflege für alle – gerecht finanziert“, begleitet von großem öffentlichem Interesse, durchgeführt.

SOZIALE SELBSTVERWALTUNG

Der DGB nahm auch 2020 seine Aufgaben in der Sozialen Selbstverwaltung gewissenhaft wahr, was sich umso schwieriger gestaltete, als diese durch die laufende Gesetzgebung der Bundesregierung drohte weiter beschädigt zu werden. Der DGB hat sich eindeutig gegen die Auswirkungen der ‚Sozialgarantie 21‘ für die Soziale Selbstverwaltung ausgesprochen und aktive Lobbypolitik für die Interessen der Versicherten betrieben.

Der DGB hat darüber hinaus die inhaltlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der sozialen Selbstverwaltung verteidigt und die schlimmsten ministerialen Durchgriffswünsche der Politik abwehren können. Damit konnten die für die Versicherten nachteiligen Vorstellungen für ein radikal verschärftes Wettbewerbsprinzip in der Gesundheitsversorgung erfolgreich abgewendet werden.

Konkret konnte verdeutlicht werden, dass die gesetzliche Regelung zur Absenkung des Anhebungsverbotes der kassenindividuellen Zusatzbeiträge auf 0,8 Monatsausgaben einen zusätzlichen Eingriff in die Haushaltsautonomie der Verwaltungsräte der gesetzlichen Krankenkassen und einen weiteren

Schritt zur Aushöhlung der sozialen Selbstverwaltung durch die Sozialpartner darstellt. Der DGB setzte sich für die Beibehaltung einer seriösen Haushaltsplanung ein und forderte den Gesetzgeber nachdrücklich auf, nicht weiter in das Haushaltsrecht der sozialen Selbstverwaltung einzugreifen. Ebenfalls wurde – zusammen mit weiteren bundespolitischen Bündnispartnern – darauf gedrungen, die strukturellen finanziellen Benachteiligungen der Versicherten zugunsten der Arbeitgeber zu unterlassen und politische Maßnahmen zur Kompensation der Mehrbelastungen der vergangenen Jahre zu entwickeln.

Darüber hinaus hat der DGB seine koordinierenden Aktivitäten für die gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter in den Sozialversicherungszweigen der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und der Gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) kontinuierlich weiter betrieben. Corona-bedingt fanden Workshops und Selbstverwalter-Tagungen online statt. Der DGB hat im Rahmen der Sozialwahl-Reform seine Position für einen fairen Wettbewerb im Sinne der Versicherten bezogen und seinen Einfluss im BMAS sowie im Sozialpartner-Dialog geltend gemacht.

GESUNDHEITSPOLITIK UND GRUNDVERSORGUNG

Im Rahmen der seitens der Regierungskoalition vorgeschlagenen Bevölkerungsschutzgesetze und weiterer Maßnahmenpakete zur Bewältigung der Corona-Pandemie sowie ihrer sozialen und ökonomischen Folgen hat der DGB konsequent darauf gedrungen, dass angemessene Maßnahmen schnell, aber nicht zum Schaden der Solidargemeinschaft GKV, der Versicherten und der Beschäftigten umgesetzt werden. Dazu zählte insbesondere die Forderung, Beschäftigte in Einrichtungen der ambulanten und stationären Versorgung und Pflege angemessen und frühzeitig zu schützen und sie angesichts gravierender personeller Engpässe nicht für eine verfehlte Versorgungs- und Investitionspolitik der vergangenen Jahre zu bestrafen. Ebenfalls frühzeitig eingefordert wurden durch den DGB die umfassende Ertüchtigung der öffentlichen Gesundheitsdienste, die Bereitstellung ausreichender, öffentlich finanzierter Test-Kapazitäten für alle Bürgerinnen und Bürger sowie die Festlegung hinreichend konkreter politischer und rechtlicher Anforderungen an das Vorhaben einer Corona-Warn-App. Gegen die Einführung eines elektronischen Immunitätsnachweises hat der DGB aufgrund drohender negativer Konsequenzen für Beschäftigte und Personen in Bewerbungskontexten klar Stellung bezogen. Auch hat sich der DGB entschlossen für eine Ausweitung und Entfristung der geltenden Lohnersatz- und Entschädigungsregelungen für Eltern mit erkrankten Kindern eingesetzt. Gegen die Verwendung von GKV-Rücklagen und damit Versichertenbeiträgen für eine flächendeckende Testung und perspektivisch für Impfungen sowohl von GKV-Versicherten als auch PKV-Versicherten und Nicht-Versicherten hat sich der DGB entschieden verwehrt, da Bevölkerungsschutz und Seuchenbekämpfung eine hoheitliche Aufgabe der öffentlichen Hand bleibt und eine Schonung privater Krankenversicherungsunternehmen weder begründet noch vertretbar ist.

Gegen die in der Sozialgarantie 2021 vorgestellten und im Kabinettsentwurf zur Verbesserung der Pflege- und Gesundheitsversorgung konkretisieren Vorschläge zur Stabilisierung des Sozialversicherungsbeitragsniveaus hat sich der DGB in Stellungnahmen, im Rahmen von Anhörungen und durch direkte Anschreiben an Bundestagsfraktionen und Landesregierungen entschieden positioniert. Die vorgesehene Zweckentfremdung der Versichertenrücklagen würde zu einer weiteren Destabilisierung der finanziellen Situation im GKV-System beitragen und darüber hinaus den Gesetzgeber aus der Pflicht entlassen,

finanzielle Verantwortung für die Bekämpfung der Pandemie und ihrer Folgen wie auch für den Schutz der Solidargemeinschaft GKV zu übernehmen (https://www.dgb.de/-/vOy).

Die im Rahmen des Patientendatenschutzgesetzes vorgesehene Konkretisierung der gesetzlichen Anforderungen an eine zeitnahe Bereitstellung der elektronischen Patientenakte (ePA) und zugehöriger Funktionen wurde durch den DGB kritisch kommentiert und parlamentarisch begleitet. Insbesondere die Einführung zusätzlicher Vergütungsanreize für Leistungserbringer bei der Nutzbarmachung der ePA, aber auch die schwachen datenschutzrechtlichen und die Patientensouveränität sicherstellenden Bestimmungen wurden durch den DGB gerügt. Die Einführung der elektronischen Patientenakte und ihrer Funktionen wird durch den DGB gleichwohl grundsätzlich begrüßt (https://www.dgb.de/-/Wiv).

Den Referentenentwurf des Apothekenstärkungsgesetzes hat der DGB insofern mitgetragen als die bestmögliche Versorgung der Versicherten mit Medikamenten zu vertretbaren Preisen ein wichtiger Bestandteil einer zeitgemäßen und nachhaltigen Versorgungspolitik ist. Allerdings wurde der enthaltene Ansatz, Vor-Ort-Apotheken zu Anbietern zusätzlich honorierter pharmazeutischer Dienstleistungen aufzuwerten und so regional zu stärken, durch den DGB kritisiert, da die Ursache für apothekenbezogene Versorgungslücken weniger im individuellen Angebot als in der grundsätzlich nicht gelösten Problematik der guten Versorgung strukturschwacher, ländlicher Räume zu suchen ist.

Der Vorschlag zur Reform der Notfallversorgung wurde durch den DGB als potentiell sinnvoller Schritt zur Schaffung einer sektorübergreifenden, integrierten Versorgung bewertet. Aus Sicht des DGB wurden darin allerdings zahlreiche Fragen, etwa hinsichtlich des Betriebs und der Verteilung der Integrierten Notfallzentren sowie der Einrichtung eines Gemeinsamen Notfall-Leitsystems, nicht zur Zufriedenheit der Versicherten beantwortet. Aus Sicht des DGB ist dieser Gesetzgebungsprozess voranzutreiben, um mit dem Ziel der Schaffung einer sektorübergreifenden Versorgung endlich Erfolge zu erzielen.

Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens zum Intensivpflege- und Reha-Stärkungsgesetz (IPREG) haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine echte Verbesserung der intensivpflegerischen Versorgung sowie eine Stärkung geltender rechtlicher Rahmenbedingungen der medizinischen Rehabilitation gefordert. Vor Verschlechterungen bei der ambulanten Versorgung, insbesondere bei der Versorgung von Beatmungspatienten, sowie vor einer Aufweichung bestehender Grundlagen, insbesondere hinsichtlich des Rechts auf Eigenantragsstellung der Versicherten sowie der Ausweitung ärztlicher Begutachtungsbefugnisse zur Feststellung von Rehabilitationsbedarfen, hat der DGB ausdrücklich gewarnt. In der Folge konnte eine gesetzliche Lösung erreichtwerden, die vielen dieser Bedenken Rechnung trägt (https://www.dgb.de/-/WDg).

Der DGB hat mit seiner Stellungnahme zum Gesetz für ein Zukunftsprogramm für Krankenhäuser deutlich gemacht, dass er kein Verständnis für die ausbleibenden Investitionen der Bundesländer zur Finanzierung der gesundheitlichen Versorgung in Krankenhäusern hat. Allein in den letzten zehn Jahren hat sich ein Investitionsstau von mindestens 30 Milliarden Euro aufgetürmt. Dringend notwendige Investitionen, zum Beispiel in Gebäude, Medizintechnik und die Digitalisierung, konnten deshalb nur bedingt oder gar nicht vorgenommen werden. Der DGB monierte, dass die Länder ihrer gesetzlichen Verpflichtung und Verantwortung für die Investitionen nicht nachkommen, wodurch Deutschland den Anschluss an inter-

nationale Standards beim Thema Digitalisierung im Gesundheitswesen zu verlieren droht. Zudem wurden weitere Investitionen auch für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege und ein insgesamt attraktives Arbeitsumfeld dringend angemahnt.

Der DGB verwies im Rahmen seiner Stellungnahme zum Versorgungsverbesserungsgesetz auf das generelle Problem der DRG-basierten Krankenhausfinanzierung, in dem nicht bedarfsgerecht, sondern anreizfinanziert eine zunehmende Kommerzialisierung medizinischer Leistungserbringung stattfindet. Der DGB stellte klar, dass eine dem Gesetzesauftrag entsprechende bedarfsgerechte Versorgung nicht davon abhängen dürfe, ob sie sich amortisiert. Auch wenn die notwendigen Vorhaltekosten nicht bezahlt würden, muss der Sicherstellungsauftrag einer adäquaten Versorgung gewährleistet sein. Der DGB brachte zum Ausdruck, dass eine Krankenhausversorgung nötig sei, die sich nach den individuellen Bedarfen richtet und bei wirtschaftlicher Betriebsführung vollständig zu refinanzieren ist.

Mit dem Ziel, eine gewerkschaftsübergreifende Position zu Anforderungen an Datenschutz und Digitalisierung in der Gesundheitsversorgung zu formulieren, haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen Workshop unter Beteiligung verschiedener Expertinnen und Experten aus den Bereichen Sozialrecht, technische Rahmenbedingungen, Positionen der gesetzlichen Krankenkassen und Perspektiven für die Solidargemeinschaft GKV organisiert und durchgeführt. Auf dieser Grundlage wird der Prozess zur Positionsbildung im Jahr 2021 weiterentwickelt und vorangetrieben.

SOZIALSTAATLICHE ARBEITSMARKTPOLITIK INKL. ABSICHERUNG VON SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN

Arbeitsmarktpolitik

Der DGB hat in Abstimmung mit seinen Mitgliedsgewerkschaften im Juli 2020 eine Broschüre mit 13 Reformansätzen veröffentlicht, in denen Lehren aus der Corona-Krise gezogen und Grundlagen für sozialstaatliches, arbeitsmarktpolitisches Handeln in die politische Debatte eingebracht wurden (www.dgb.de/-/WmS).

Das Thema Weiterbildung wurde zentral in der „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ erörtert. In der Folge ist es gelungen, zahlreiche Gesetzesänderungen und Förderrichtlinien zu realisieren. So wurde im Mai 2020 das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ (Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung) verabschiedet. Das Gesetz gibt Antworten auf Herausforderungen, die der Strukturwandel hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft für die Arbeitswelt mitbringt. Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten müssen angepasst werden, um die Menschen in Deutschland rechtzeitig auf die Arbeit von morgen vorzubereiten. Dazu entwickelt das Gesetz die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik gezielt weiter. So können in Zukunft nicht nur Arbeitssuchende, sondern vor allem auch Beschäftigte in den Unternehmen gefördert werden.

Zur besseren Bewerbung der Weiterbildungsförderung Beschäftigter hat der DGB einen Ratgeber für Betriebs- und Personalräte erstellt (www.dgb.de/-/WIL). Darüber hinaus werben DGB, BDA und BA

gemeinsam für mehr Weiterbildungsbemühungen, bspw. auch im Rahmen des gemeinsamen Flyers #Qualifizierungsoffensive.

Aufgrund des starken Fokus auf die passiven Leistungen – insbesondere auf die Abwicklung des Kurzarbeitergeldes im Rahmen der Pandemie – ist es zu einem Rückgang bei den Zugängen zur beruflichen Weiterbildung gekommen: Insgesamt wurden bundesweit seit Jahresbeginn im ersten Halbjahr 22,4 Prozent weniger Eintritte in Weiterbildung verzeichnet als im Vorjahr. Dieser Einbruch muss durch eine personelle Umstellung innerhalb der BA, durch Neueinstellungen und den Ausbau der Lebensbegleitenden Berufsberatung dringend umgekehrt werden, sonst droht eine weitere Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Zur besseren Unterstützung der Rahmenbedingungen zur Förderung von Weiterbildung außerhalb der BA bzw. zur flankierenden Unterstützung konnten im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie weitere Förderinitiativen angestoßen werden:

- Förderung einer Weiterbildungsplattform: Das BMAS hat zugesagt, ein zentrales Online-Eingangsportal zur beruflichen Weiterbildung zu entwickeln, das zu mehr Transparenz führt, nutzerorientierte Angebote zugänglich macht und einen maßgeblichen Beitrag zur Erhöhung einer gezielten Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland darstellt. Ziel ist es, den aktuellen Bedarf an einer Weiterbildungsplattform zu decken, um dieses Feld nicht Drittanbietern (Google, Microsoft) zu überlassen. Die Bundesagentur für Arbeit, die die Plattform betreiben soll, erstellt bis Mitte 2021 eine Projektstudie.

- Förderung betrieblicher WB-Mentorinnen und Mentoren: Das BMBF hat zugesagt, Weiterbildungsmentorinnen- und Weiterbildungsmentoren-Projekte der IG Metall, IG BCE, NGG und von ver.di zu fördern.

- Förderung Weiterbildungsverbünde: Die Förderrichtlinie ist ein Ergebnis der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS), um Modellprojekte zu dezentralen Weiterbildungsverbünden und regionalen Kooperationen zwischen Unternehmen finanziell zu unterstützen. Ziel des Programms ist es, die Teilnahme von Beschäftigten, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), an Weiterbildungen zu steigern und regionale Wirtschafts- und Innovationsnetzwerke zu stärken.

- Am 1. Dezember 2020 starteten die ersten beiden von insgesamt 13 Weiterbildungsverbünden, die aus dem Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden" des BMAS gefördert werden. Die weiteren Projekte nehmen ihre Arbeit zwischen Januar und April 2021 auf.

Hartz IV

Im Frühjahr 2020 wurde in Folge der Corona Beschränkungen der Zugang zu SGB-II-Leistungen („Hartz IV") deutlich erleichtert, hierdurch sollte auch eine bessere Absicherung von Soloselbstständigen ermöglicht werden. Dabei griff der Gesetzgeber Vorschläge des DGB auf und setzte diese teilweise um. So wurden ab März 2020 bei neuen Anträgen die tatsächlichen Wohnkosten in voller Höhe und ohne Angemessenheitsprüfung erstattet und bei Soloselbstständigen mit schwankendem Einkommen

die abschließenden Prüfungen im Nachhinein ausgesetzt und somit Rückforderungen der Jobcenter vermieden. Der DGB informierte darüber mit dem Ratgeber "Einkommenssicherung in der Corona-Krise: Zugang zu Hartz IV erleichtert" (https://www.dgb.de/-/x04).

Das von DGB und BMAS favorisierte vollständige Aussetzen der Vermögensprüfung scheiterte hingegen am Widerstand der Unionsparteien. Das Problem wurde jedoch ab Oktober weitgehend gelöst, da mittels einer Weisung der Bundesagentur für Arbeit dem Personenkreis ein zusätzlicher Freibetrag für die Altersvorsorge zugesprochen wurde.

Im Zeitraum April bis Dezember 2020 mussten 95.000 Selbständige neu Hartz IV beantragen sowie 211.000 Beschäftigte (u. a. Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter). Das sind 83.000 Selbstständige und 104.000 Beschäftigte mehr als im Vorjahreszeitraum. Diese Differenz kann als Folge der Corona-Pandemie sowie der erleichterten Zugangsregeln interpretiert werden.

Die Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 05. 11 .2019 zu den Sanktionen im SGB II war Gegenstand politischer Debatten – u. a. in einer Anhörung im Bundestag – eine gesetzliche Umsetzung steht aber bisher aus (siehe dazu auch den Berichtsteil „Reform der Sanktionsregeln im SGB II“ im untenstehenden Abschnitt „Rechtspolitik, Arbeits- und Sozialrecht“). Der DGB engagierte sich für eine vollständige Umsetzung des Tenors des Urteils (Begrenzung der Regelsatz-Kürzung auf höchstens 30 Prozent, Ersatz des starren Sanktionsautomatismus durch Einzelfallprüfungen) und die Anwendung der Vorgaben auch auf unter 25-Jährige und bei versäumten Meldeterminen. Die Weisung der Bundesagentur entspricht diesen Positionen und brachte eine deutliche Entspannung der bisherigen Sanktionspraxis. Allerdings ist Verwaltungshandeln nur auf Grundlage der Weisung auf Dauer rechtlich problematisch. Der DGB forderte zudem, die notwendige gesetzliche Neuregelung zum Anlass zu nehmen, die Zumutbarkeitsregelungen im SGB II zu entschärfen und am Leitbild „Gute Arbeit“ auszurichten.

Bei der Neuermittlung der Hartz-IV-Regelsätze wiederholte die Bundesregierung das alte, ursprünglich 2010 unter der Regierungsverantwortung von CDU/CSU und FDP entwickelte Herleitungsverfahren nahezu unverändert, das mit erheblichen Defiziten behaftet ist. Der DGB forderte hingegen eine Abkehr von den Ausgaben der Ärmsten der Armen als Ausgangspunkt der Herleitung der Regelsätze und einen Verzicht auf sachlich nicht begründete Streichungen einzelner Ausgabenpositionen als „nicht regelsatzrelevant“. Durch intensive Pressearbeit trug der DGB dazu bei, das Argument zu entkräften, die Regelsätze ergäben sich aus der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe und verdeutlichte den politischen Charakter der Festsetzung der Sätze (https://www.dgb.de/-/W1j).

Der DGB entwickelte im Berichtszeitraum seine Programmatik zu monetären Leistungen für Familien substanziell weiter und legte ein detailliertes und durchgerechnetes Konzept für eine Kindergrundsicherung vor (https://www.dgb.de/-/Woj). Das Konzept ist an den Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern ausgerichtet. Geringverdienende sollen demnach aus dem Hartz-IV-Bezug herausgeholt und auch Geringverdienende, deren Einkommen oberhalb des Hartz-IV-Niveaus liegt, materiell besser gestellt werden. Die programmatische Weiterentwicklung führt dazu, dass der DGB in einem wichtigen Zukunftsthema, das auch bei der nächsten Bundestagswahl eine Rolle spielen wird, als kompetenter und relevanter Akteur wahrgenommen wird.

Solo-Selbstständige

Im Zeitraum April bis Dezember2020 gab es über 95.000 Neuzugänge von (Solo-) Selbstständigen in das Hartz-IV-System, die zumindest zeitweise Grundsicherungsleistungen in Anspruch genommen haben. Die Neuanträge hatten sich damit verachtfacht. Denn nur wenige Selbstständige sind gegen die Folgen von Arbeitslosigkeit versichert. Der DGB setzt sich schon länger für eine Reform der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige ein. Die strengen Zugangsvoraussetzungen und kurzen Fristen für eine Pflichtversicherung auf Antrag sollen gelockert werden, so dass mehr Selbstständige einen angemessenen Schutz durch die Arbeitslosenversicherung erhalten.

Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Der DGB wollte in 2020 den 100. Geburtstag des Schwerbehindertenrechts feiern – leider musste die Veranstaltung pandemiebedingt abgesagt werden. Das Gesetz zur Beschäftigung Schwerbeschädigter trat erstmals am 6. April 1920 in Kraft. Der DGB hat die Geschichte des Schwerbehindertenrechts auf seiner Homepage gewürdigt (https://www.dgb.de/-/xvh).

Der DGB hat in 2020 einen Schwerpunkt auf die Armut von Menschen mit Behinderungen gelegt. Nach neuesten Zahlen ist das Armutsrisiko für behinderte Menschen überdurchschnittlich hoch, besonders im erwerbsfähigen Alter. Zum europaweiten Protesttag der Menschen mit Behinderungen am 5. Mai 2020 hat der DGB deshalb gefordert: Eine Behinderung darf nicht länger arm machen! (https://www.dgb.de/-/Wff)

Zum Welttag der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember 2020 hat der DGB eine Analyse vorgelegt, die aufzeigt, weshalb das Armutsrisiko von Menschen mit Behinderungen im Langzeitvergleich gestiegen ist und welche Maßnahmen nötig sind, um es zu senken (https://www.dgb.de/-/vrr).

Eine wichtige Maßnahme ist die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen u. a. durch eine bessere Betreuung bei den Jobcentern. Der DGB fordert spezielle Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler für Menschen mit Behinderungen. Diese Betreuung muss mit ausreichend Personal und finanziellen Mitteln ausgestattet werden (https://www.dgb.de/-/vpU).

Des Weiteren stand die Reform der Versorgungsmedizin-Verordnung auf der politischen Agenda. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in 2018 vorgelegten geplanten Veränderungen waren auf breiten und lautstarken Protest bei Gewerkschaften, Schwerbehindertenvertretungen und Behindertenverbänden gestoßen. Nach einem langwierigen Prozess konnte erreicht werden, dass es mit der Reform nicht zu Verschlechterungen für die Betroffenen bei der Anerkennung eines Grades der Behinderung kommt.

Zu deutlichen Verbesserungen kommt es für Menschen mit Behinderungen ab 2021 im Einkommenssteuerrecht. Hier wurden entsprechend einem Gesetzentwurf aus dem Finanzministerium die Pauschbeträge zur Geltendmachung behinderungsbedingter Mehrausgaben bei der Einkommenssteuer verdoppelt. Der DGB hat dies ausdrücklich begrüßt, da die Behindertenpauschbeträge seit 1975 in ihrer Höhe unverändert geblieben waren.

EUROPÄISCHE ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITIK

Corona-Krise

Die Europäische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik stand 2020 ganz im Zeichen der Corona-Krise und der Begleitung der deutschen EU-Ratspräsidentschaft. Die Einführung des EU-Programmes für die Finanzierung von Kurzarbeit-Programmen (SURE) wurde unterstützt. Gleichzeitig hat der DGB dahingehend Druck aufgebaut, dass ein europäisches Programm zur Finanzierung von Kurzarbeit nicht die geplante EU-Arbeitslosenrückversicherung ersetzen kann. Dem Europäischen Gewerkschaftsbund wurden laufend die nationalen Arbeitslosenzahlen sowie Informationen über die gesetzgeberischen Aktivitäten in Bezug auf Kurzarbeit und die Absicherung von Selbständigen übermittelt.

Deutsche EU-Ratspräsidentschaft

Der DGB hat mit Publikationen und Fachgesprächen zur inhaltlichen Vorbereitung der Ratsschlussfolgerungen zu den Themen angemessenes Mindesteinkommen (https://www.dgb.de/-/W1U) und Verbesserung der Arbeitsbedingungen mobiler Beschäftigter (https://www.dgb.de/-/vuB) beigetragen. Das Forderungspapier über die Arbeitsbedingungen mobiler Beschäftigter in der EU wurde auf einer Online-Veranstaltung im Dezember 2020 zusammen mit der FES und dem Projekt Faire Mobilität weiter konkretisiert und diskutiert.

Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Eine groß angelegte internationale Fachkonferenz zur Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) zusammen mit der FES musste im April 2020 pandemiebedingt abgesagt werden. Nichtsdestotrotz hat der DGB die gewerkschaftliche Beteiligung in den einberufenen Arbeitsgruppen zur Konkretisierung der ELA-Mandate in Bezug auf Informationsbereitstellung sowie grenzüberschreitende Arbeitsinspektionen gesichert.

883-Verordnung

Die Verhandlungen zur Revision der 883-Verordnung über die Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme wurden intensiv inhaltlich und medial begleitet. Im Zentrum steht dabei die Notifizierung der sog. A1-Bescheinigungen, die unbedingt vor Beginn der grenzüberschreitenden Tätigkeit erfolgen muss (siehe dazu auch den Berichtsteil zur „Revision der Verordnung zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme“ im untenstehenden Abschnitt „Rechtspolitik, Arbeits- und Sozialrecht“).

Europäischer Sozialfonds

Der DGB hat sich gemeinsam mit der BAG FW (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.) in die EU-Verhandlungen zur Aufstellung des langfristigen Haushaltsplans eingemischt, um den geplanten Kürzungen beim ESF (insbesondere für Deutschland) entgegenzutreten und die Verwaltungsanforderungen an den ESF zu vereinfachen (www.dgb.de/-/WYd). In Folge der gemeinsamen Lobbyarbeit ist es gelungen, die harten Einschnitte des Budgets für Deutschland insbesondere für die Übergangsregionen (Osten) abzufedern und verbindliche Mittelanteile für gewerkschaftlich strategisch relevante Projekte (wie beispielsweise die der Sozialpartnerrichtlinie) auch in der kommenden Förderperiode zu sichern.

Europäisches Straßenverkehrspaket

Das Europäische Straßenverkehrspaket wurde nach langwierigen Verhandlungen Anfang Juli 2020 durch das Europäische Parlament endgültig beschlossen. Der gefundene Kompromiss enthält in Teilen wichtige Forderungen des DGB, mit denen sowohl die Ruhezeiten der Fahrerinnen und Fahrer als auch eine Stärkung der Übernachtungsverbote auf Rastplätzen und eine erleichterte Rückkehrmöglichkeit in die Herkunftsländer festgeschrieben werden konnten. Weitere vorgesehene Verschlechterungen der Beschäftigungsbedingungen, etwa hinsichtlich einer Flexibilisierung der Lenkzeiten und einer völligen Liberalisierung des Kabotagemarktes konnten verhindert werden.

Die Entsenderichtlinie wird nun nicht, wie im Kommissionsvorschlag vorgesehen, regelmäßig für eine feste Anzahl von Tagen pro Monat und Fahrt ausgesetzt, sondern im Falle von Fahrten, die sich an internationale Transporte anschließen, geöffnet. Dies entspricht nicht der gewerkschaftlichen Forderung eines gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Auch sind weitere Inhalte wie etwa die Kontrollbefugnisse der Mitgliedsstaaten und die Regelungen zur Bekämpfung von Briefkastenfirmen und illegalen Beschäftigungspraktiken nur unzureichend reguliert worden.

Der DGB wird gegenüber den für die nationale Umsetzung des Straßenverkehrspaketes zuständigen Bundesministerien darauf hinarbeiten, dass die Bundesgesetzgebung den notwendigen Schutz der Beschäftigten und der für sie maßgeblichen Beschäftigungsbedingungen angemessen berücksichtigt.

Stärkung der Sozialen Sicherung in der EU

Der DGB hat sich im Rahmen des EGB Projektes „SociAll" intensiv engagiert und hierzu die Erarbeitung eines wissenschaftlichen Gutachtens unterstützt und begleitet. Durch das Gutachten werden konkrete Anforderungen und Reformoptionen für eine bessere Absicherung aller Beschäftigungsgruppen auf nationaler Ebene formuliert, wodurch die Ausgangsbasis für eine gesamteuropäische Initiative zur besseren sozialen Sicherung im Bereich der Altersvorsorge geschaffen wird. Der DGB wird das EGB-Projekt weiterhin umfassend begleiten und darauf hinwirken, dass dessen Schlussfolgerungen sowohl auf europäischer als auch nationaler Ebene Beachtung finden.

RECHTSPOLITIK, ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Arbeitszeitdebatte

Die Arbeitszeitdebatte beschäftigte den DGB im Jahr 2020 im Kontext der Umsetzung der EuGH-Entscheidung vom 14. 05. 2019 zur Arbeitszeiterfassung sowie im Zusammenhang mit den Forderungen nach Lockerung des Arbeitszeitrechts für die sog. „Experimentierräume". In beiden Feldern gab es zwar keine Änderungen des Arbeitszeitgesetzes, partielle Regeln zur Verbesserung der Arbeitszeitdokumentation sind im Arbeitsschutzkontrollgesetz für die Fleischindustrie enthalten und vom DGB im Grundsatz begrüßt worden.

Zur Unterstützung der gewerkschaftlichen Argumente in der Debatte über die Erfassung der Arbeitszeit wurde das im Jahr 2019 in Auftrag gegebene und im Jahr 2020 finalisierte Gutachten des Rechtswissenschaftlers Prof. Daniel Ulber von der Universität Halle in der Schriftenreihe des HSI veröffentlicht und zeitgleich medial verbreitet.

Für die Arbeitszeitdebatte war die pandemiebedingte Erweiterung der Arbeitszeitgestaltung mittels der sog. COVID-19-Arbeitszeitverordnung relevant. Der DGB hat sie abgelehnt und eine kritische Einordnung auf der DGB-Homepage publiziert (https://www.dgb.de/-/xUu). Die Verordnung wurde am 10. 04. 2020 befristet bis zum 30. Juni 2020 eingeführt. Der DGB setzte sich gegenüber dem BMAS dafür ein, dass entgegen der Forderung der Arbeitgeber die Laufzeit der Verordnung nicht verlängert wurde und hatte damit Erfolg. Die Verordnung trat am 20. Juni 2020 außer Kraft.

Im Zusammenhang mit der Bundesratsinitiative „Konjunkturprogramme durch Bürokratieabbau ergänzen" (BR-Drs 582/20) der schwarz-gelben Koalition des Landes Nordrhein-Westfalen, kritisierte der DGB die dort vorgeschlagene, „bürokratiearme" Arbeitszeiterfassung als nicht ausreichend und forderte eine den unionsrechtlichen Vorgaben entsprechende, manipulationssichere Arbeitszeiterfassung im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Im Herbst 2020 wurde der inoffizielle Referentenentwurf des Mobile-Arbeit-Gesetzes bekannt, welcher Regelungen zu Erfassung der gesamten Arbeitszeit von Beschäftigten, die regelmäßig mobil arbeiten, vorsah. Der DGB begrüßte zwar grundsätzlich den Vorschlag, kritisierte aber, dass sich die geplante Arbeitszeitdokumentationspflicht ausschließlich auf die im Gesetz genannte Gruppe der regelmäßig mobil Beschäftigten beziehen soll, anstatt alle Beschäftigten zu erfassen.

Arbeitsrechtliche Entwicklungen in Zeiten von Corona

Im Berichtszeitraum stellten sich, infolge der Einführung der Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie, eine Reihe neuer arbeitsrechtlicher Fragestellungen, mit denen sich der DGB befasste.

Im Zusammenhang mit der flächendeckenden Schließung von Kitas und Schulen im März 2020 forderte der DGB die Einführung einer Entschädigungszahlung für Eltern und Erziehungsberechtigte, die durch ihre Betreuungspflichten aufgrund der Schließung von Kitas und Schulen Lohnausfall erlitten. Die Bundesregierung setzte die Forderung – wenn auch aus Sicht des DGB unzureichend – zunächst im März 2020 im Ersten Bevölkerungsschutzgesetz und anschließend mit Neuerungen im Mai 2020 im Zweiten Bevölkerungsschutzgesetz um und führten einen eigenständigen Entschädigungsanspruch für diese Personengruppe ein. Der DGB kritisierte in seinen Stellungnahmen die zu geringe Höhe der Entschädigungszahlung (67 Prozent des ausgefallenen Nettolohnes bzw. 2.016 Euro netto/Monat) und die auf zunächst sechs und anschließend zehn Wochen begrenzte Dauer der Entschädigungszahlung.

In enger Abstimmung mit den Fachkreisen der Mitgliedsgewerkschaften, nahm der DGB eine Einordnung der Auswirkungen der Anti-Corona-Maßnahmen auf das Arbeitsrecht und auf die Arbeitsverhältnisse vor. Es wurden mehrere arbeitsrechtliche Ratgeber in Form von FAQs erarbeitet, etwa zu „Corona und Arbeitsrecht", „Corona und Urlaub", „Corona und Kinderbetreuung", „Corona und Arbeitszeit", „Corona-Tracing-App und Arbeitsrecht" oder zur Einführung von Homeoffice und Rückkehr aus dem Homeoffice.

Die rechtliche Bewertung einer in der Praxis und der Rechtsprechung besonders umstrittenen Frage, inwiefern wegen der Kurzarbeit der Anspruch auf Erholungsurlaub gekürzt werden kann, beschloss der DGB ein Positionspapier im Juni 2020 mit dem Ziel, die Gewerkschaften bei ihren Auseinandersetzungen

mit Arbeitgebern hierbei argumentativ zu unterstützen und Einfluss auf die Meinungsbildung zu nehmen. In Vorbereitung der Einführung der digitalen Applikation zur Nachverfolgung von Infektionsketten (sog. Corona-Tracing-App) durch die Bundesregierung forderte der DGB die Bundesregierung dazu auf, arbeitsrechtliche Fragen zu regeln, insbesondere sicherzustellen, dass die App von den Beschäftigten freiwillig und ohne Nachteile im Arbeitsverhältnis genutzt werden kann. Die App wurde im Juli 2020 ohne entsprechende Begleitung durch das geforderte Gesetz eingeführt. Der DGB nahm eine arbeitsrechtliche Bewertung des Einsatzes dieser App vor und veröffentlichte diese unter „Corona-App und Arbeitsrecht-Was darf mein Chef" (https://www.dgb.de/-/Weg).

Europäisches Arbeitsrecht, Umsetzung des Europäischen Arbeitsrechts

Der DGB setzte sich im Jahr 2020 für die Umsetzung der verabschiedeten EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen ein. Im Mittelpunkt stand eine lückenlose Regelung des Rechts aller Beschäftigten auf schriftliche Information über die Arbeitsbedingungen. Der DGB beteiligte sich in der Expertengruppe der Sozialpartner des EGB bei der Europäischen Kommission zur Umsetzung der Richtlinie.

Im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Whistleblowern setzte sich der DGB für einen weitreichenden und kohärenten Schutz der Hinweisgeber ein. Zur Unterstützung der DGB-Forderungen wurde ein rechtswissenschaftliches Gutachten in Auftrag gegeben, welches im Sommer 2020 in der HSI-Schriftenreihe veröffentlicht und zugleich medial verbreitet wurde.

Der DGB wirkte aktiv an der Beratung des im September 2020 durch den Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments eingebrachten Initiativentwurfs für eine Richtlinie zur Regelung des Rechts auf Nichterreichbarkeit mit. In den Debatten im Europäischen Parlament wurden die vom DGB geforderten Änderungen des Entwurfs von Abgeordneten mehrerer Fraktionen unterstützt.

Recht der betrieblichen Altersversorgung

Im Berichtszeitraum setzte sich der DGB im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) für die Einführung der Insolvenzsicherungspflicht für Betriebsrenten- und –anwartschaften ein, die über den Durchführungsweg der Pensionskasse realisiert werden. Anlass dazu war das bereits im November 2019 vom BMAS initiierte Gesetzgebungsverfahren zum Gesetzentwurf zur Änderung des Betriebsrentengesetzes. Das BMAS setzte die Arbeiten an diesem Gesetz zu Beginn der Corona-Krise im März 2020 im Rahmen des Regelungspakets „7. SGB IV Änderungsgesetz" fort. Der DGB trat in zahlreichen Gesprächen mit der Politik, Vertretern des BMAS sowie im Rahmen der Sachverständigenanhörung im Bundestag – gerade vor dem Hintergrund der durch die Corona drohenden Wirtschafts- und Finanzkrise – für eine Insolvenzsicherung für alle Betriebsrenten und gegen die Reformpläne ein, die Lebensversicherer und deren Pensionskassen von der Insolvenzsicherungspflicht ausnehmen wollten. Aufgrund der Widerstände der Versicherungswirtschaft und der Arbeitsgeberseite konnten diese Forderungen nicht durchgesetzt werden. Im selben Gesetzgebungsverfahren forderte der DGB eine Vereinheitlichung der gerichtlichen Zuständigkeit für Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Betriebsrenten und unterbreitete mit Unterstützung der Richterschaft des Bundesarbeitsgerichts einen konkreten Regelungsvorschlag, der aber mangels Zustimmung der Arbeitgeberseite nicht durchgesetzt werden konnte.

Der DGB beteiligte sich an dem Verfahren über die Verfassungsbeschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht betreffend der Verfassungskonformität der sog. externen Teilung von Betriebsrentenanwartschaften im Rahmen des Versorgungsausgleichs bei Scheidung (§ 17 Versorgungsausgleichgesetz). Der DGB wirkte als sog. sachkundiger Dritte an der mündlichen Verhandlung mit und sprach sich in diesem Rahmen gegen die Verfassungskonformität dieser Regelung aus.

Gesetzentwurf zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts (SanInsFoG-E)

Der Bundestag hat ein Gesetz zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts beschlossen. Auch der Bundesrat hat dem Gesetz inzwischen zugestimmt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften konnten sich im Vorfeld erfolgreich mit ihrer Forderung nach stärkerer Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen in Teilen durchsetzen. Die Forderungen der Gewerkschaften wurden in zwei Stellungnahmen und durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit forciert (https://www.dgb.de/-/vlq).

Gesetzentwurf für ein Vertragsgesetz zur Ratifizierung der Revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC) vom 3. Mai 1996

Die Bundesrepublik Deutschland hatte bereits am 29. 06. 2007 die RESC unterzeichnet, ohne sie seither zu ratifizieren. Mit der RESC von 1996 wurden die wichtigsten sozialen Grundrechte (wie Streikrecht und Kündigungsschutz) der Europäischen Sozialcharta (ESC) von 1961 aktualisiert und nunmehr in innerdeutsches Recht überführt. Zu dem am 24. 02. 2020 vom BMAS vorgelegten Referentenentwurf hatte der DGB am 13. 03. 2020 eine umfangreiche Stellungnahme abgegeben (https://www.dgb.de/-/WGT) und u. a. gefordert, keine Ratifizierungsvorbehalte zu erklären oder sonstige einschränkende Auslegungserklärungen abzugeben. Statt die Kritikpunkte des DGB aufzugreifen, nahm die Bundesregierung mit dem Kabinettsbeschluss vom 06. 05 .2020 sogar weitere Verschlechterungen vor (u. a. Ratifizierungsvorbehalt gegenüber Art. 7, der Kinderarbeit betrifft). Auch den vom DGB besonders hervorgehobenen Ratifizierungserfordernissen bzgl. des Rechts auf Schutz bei Kündigung, auf Unterrichtung und Anhörung, auf Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt sowie der Anerkennung des „Kollektiven Beschwerdeprotokolls“ ist die Bundesregierung nicht gefolgt. Das Vertragsgesetz wurde am 08. 10. 2020 in zweiter und dritter Lesung vom Bundestag verabschiedet, passierte am 06. 11. 2020 den Bundesrat und ist am 31. 12. 2020 in Kraft getreten.

Gesetz zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit während der COVID-19-Pandemie sowie zur Änderung weiterer Gesetze (COVID-19-ArbGG/SGG-Anpassungsgesetz)

Dieser im Schnellverfahren vorgelegte Referentenentwurf des BMAS vom 09. 04. 2010 zielte insbesondere auf eine Gestattung der Zuschaltung ehrenamtlicher Richterinnen und Richter zu mündlichen Gerichtsverhandlungen, aber auch zur Beratung, Abstimmung und Verkündung der Entscheidung mittels Videokonferenz ab, ebenso für eine Zuschaltung von Parteien, Bevollmächtigten und Beiständen sowie zur Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen. Zu diesem Vorhaben hatte der DGB am 16. 04. 2020 Stellung genommen und es u. a. wegen nicht sicherzustellender technischer Ausstattung der Gerichte sowie die ungelöste Frage der Datensicherheit und des Datenschutzes abgelehnt. Außerdem hat der DGB darauf hingewiesen, dass Videotechnik nicht in der Lage ist, die gesamte Vielfalt menschlicher Kommunikation, wie Körpersprache, Mimik, Gestik etc. "sinnlich wahrnehmbar" abzubilden.

Vorschlag für eine Verordnung über die Achtung des Privatlebens und den Schutz personenbezogener Daten in der elektronischen Kommunikation (e-Privacy-VO-Vorschlag)

Der e-Privacy-VO-Vorschlag der EU-Kommission (KOM) vom 10. 01. 2017 ist Teil der Strategie für einen digitalen Binnenmarkt („DBM-Strategie"), deren Ziel es ist, das Vertrauen in digitale Dienste und deren Sicherheit zu erhöhen. Sie hat – in Abgrenzung insbesondere zur DSGVO – den speziellen Schutz des Privatlebens und den Schutz personenbezogener Daten in der elektronischen Kommunikation im Fokus. Obwohl das Europäische Parlament bereits im Oktober 2017 eine Änderungsfassung zum KOM-Vorschlag beschlossen hatte, kam es mangels Einigung im Rat immer noch nicht zu einer Verabschiedung dieses VO-Vorhabens. Trotz der zahlreichen „Datenpannen" großer Kommunikationsanbieter und der ungezählten Verstöße gegen den Schutz des Privatlebens in der elektronischen Kommunikation ist wegen der Blockade dieses Vorhabens durch die Mitgliedsstaaten derzeit nicht mit einer Verabschiedung dieser Verordnung im Rat zu rechnen, um schnellstmöglich ein hohes Niveau des Schutzes der Privatsphäre für die Nutzer elektronischer Kommunikationsdienste und gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer zu gewährleisten.

Begleitung des Gutachtens „Weiblich, männlich, divers, offen: Gleichstellungsrechtliche Herausforderungen angesichts geschlechtlicher Vielfalt" von Prof'in Dr. Friederike Wapler und Laura Klein

Seit 2018 können Menschen im deutschen Personenstandsregister nicht nur als „männlich" oder „weiblich", sondern auch als „divers" eingetragen werden. Die nunmehr ausdrückliche rechtliche Anerkennung einer Vielfalt der Geschlechter, die sich nicht in den Kategorien „männlich" und „weiblich" erschöpft, wirkt sich nicht nur auf das Personenstandsrecht aus, sondern wirft auch im Arbeitsrecht Fragen auf. Mit diesen Folgeproblemen der neuen Registrierungsmöglichkeiten hat sich der Gesetzgeber bei der Reform des Personenstandsrechts jedoch nicht befasst. Die Gewerkschaften hoffen aber nun auf Klärung, was die Folgen für einzelne arbeitsrechtliche Regelungen angeht (z. B. Entgelttransparenzgesetz, Betriebsverfassungsrecht, Arbeitsstättenverordnung, usw.).

Verfahrensregelungen im Arbeits- und Sozialrecht während der COVID-19-Pandemie

Zur Sicherstellung des Gerichtsbetriebes hat der Gesetzgeber mit mehreren Gesetzesvorhaben die Verfahrensregeln in den Regelungen zum arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren befristet geändert. Der DGB hat vor allem verdeutlicht, dass mit diesen gesetzlichen Regelungen grundlegende Strukturelemente des Verfahrensrechts in verfassungsrechtlich bedenklicher Weise eingeschränkt werden. Die fundamentalen Normen und Prinzipien des Verfahrensrechtes stehen nicht unter einem (ungeschriebenen) Notstands- oder Krisenvorbehalt, der den Gesetzgeber ermächtigt, bei einem akuten Belastungstest Maßnahmen zu ihrer Abschwächung zu ergreifen, nur um die Arbeitsfähigkeit der Gerichte aufrechtzuerhalten. Besonders zu kritisieren waren vor allem die Regelungen, die nicht für die Zeit von COVID-19 befristet waren, sondern unbefristet gelten sollen (so Art. 4 des Entwurfs – Änderungen des Tarifvertragsgesetzes). Einige der vorgesehenen Änderungen, vor allem zur befristeten Verlängerung von Fristen – wie zur der Erhebung einer Kündigungsschutzklage – wurden ausdrücklich begrüßt.

Der DGB wird mit Blick auf das Fortdauern der Pandemie seine Positionen weiter in den politischen Prozess einbringen. Das besondere Augenmerk gilt jedoch der Einhaltung der geregelten Befristungen

und der Verhinderung einer schleichenden Verstetigung von Einschränkungen des arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahrens zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Sozialrecht

Einführung Rente mit 63

In der Rentenversicherung haben besonders langjährig Versicherte nach der im RV-Leistungsverbesserungsgesetz getroffenen Regelung die Möglichkeit abschlagsfrei vor der Regelaltersgrenze die Altersrente zu beziehen. Für die notwendige Wartezeit von 45 Jahren werden die letzten zwei Jahre der Arbeitslosigkeit vor Rentenbeginn jedoch nicht berücksichtigt. Auf der Basis eines kritischen Rechtsgutachtens zu dieser Regelung sind am Bundesverfassungsgericht (BVerfG) Musterverfahren zur verfassungsrechtlichen Prüfung anhängig. Der DGB hat diese mit der DRV abgestimmt und gemeinsam mit der DGB Rechtschutz GmbH koordiniert.

Revision der Verordnung zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme

Im Dezember 2016 legte die EU-Kommission den Vorschlag zur Änderung der VO 883/2004 und 987/2009 vor. Nach dem der im März 2019 geschlossene Kompromiss vor der Wahl zum Europäischen Parlament nicht mehr mit Mehrheit verabschiedet werden konnte (u. a. wegen des Widerstandes Deutschlands), gab es nach der Wahl bisher mehrere Triloge. Am 30. 09. 2020 fand der erste unter deutscher Ratspräsidentschaft statt. In Kenntnis des Konsenses der Mitgliedsstaaten vom neunten Trilog im November 2019, politische Verhandlungen nur auf die noch offenen Fragen zu konzentrieren, bestehen noch drei Themen, zu denen Einigkeit möglichst deutlich über einer qualitativen Mehrheit zu finden ist. Dies sind:

1) Die Verpflichtung zur Vorabbeantragung der A1 Bescheinigung und mögliche Ausnahmen von dieser Verpflichtung.

2) Die Methode zur Bestimmung des Sitzes oder der Geschäftsstelle eines Unternehmens im Falle einer Tätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten.

3) Vorschriften über die Leistungen bei Arbeitslosigkeit für Grenzgängerinnen und Grenzgänger sowie über die Dauer des Exports der Ansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Situationen.

Dazu hat die deutsche Ratspräsidentschaft Kompromissvorschläge zu den drei Themen an die Mitgliedsstaaten für eine Fortsetzung der Trilogverhandlungen im November 2020 gemacht.

Gegenüber der bestehenden Regelung wäre damit eine deutliche Verschlechterung des IST-Zustandes verbunden. Der DGB vertritt die Position bei einer solchen Diskussionslage nichts neu zu regeln und auf den Vorschlag zurückzukommen, den Mitgliedsstaaten aufzugeben innerhalb von zwei Jahren die Digitalisierung soweit voranzubringen, dass die Vorabbeantragung per App erfolgen kann. Dann ist die Vorabbeantragung zwingend.

Gleichzeitig ist mittelfristig ein europäisches Echtzeitregister (z. B. durch Implementierung in ESSI) zu schaffen, damit der Sozialversicherungsstatus (erfordert EU SV-Nummer) jederzeit abrufbar ist. Wenn dies erreicht ist, kann anschließend auf A1 Bescheinigungen verzichtet werden.

Der DGB wird den weiteren Prozess der Trilogverhandlungen gemeinsam mit dem Mitgliedsgewerkschaften begleiten und alle politischen Einflussnahmen nutzen, um einen Rückschritt bei der Bekämpfung von Betrug zu verhindern.

Gebührenfreiheit im sozialgerichtlichen Verfahren

Die Bundesländer Hessen und Schleswig-Holstein haben einen Antrag in den Bundesrat eingebracht, mit dem der Gesetzgeber aufgefordert wird, eine besondere Gerichtsgebühr in das sozialgerichtliche Verfahren einzuführen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen diesen Gesetzesantrag kategorisch ab. Die besondere Gerichtsgebühr soll Klägerinnen und Kläger treffen, die innerhalb von zehn Jahren in einem Bundesland mehr als neun Klagen einreichen und 30 Euro für jede Instanz betragen. Die Position des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist der Grundsatz der Gerichtskostenfreiheit im sozialgerichtlichen Verfahren. Der DGB wird den weiteren Fortgang des Antragsverfahrens im Bundesrat begleiten mit dem Ziel, über das BMAS eine ablehnende Stellungnahme der Bundesregierung zu erwirken.

Reform der Sanktionsregeln im SGB II

Der DGB war an dem Verfahren am BVerfG zu den Sanktionsregelungen des SGB II als Sachverständiger beteiligt und hat die Koordinierung der Positionierung der weiteren Verbände für die mündliche Verhandlung organisiert. Dadurch konnte ein auf einzelne Fragestellungen fokussiertes Auftreten der einzelnen Sachverständigen erreicht werden. Das Urteil wurde am 5. November 2019 verkündet. Mit dem Urteil sind wesentliche Forderungen des DGB zu den Sanktionen im SGB II verwirklicht worden. Sanktionen, die über 60 Prozent des Regelbedarfs hinausgehen sind vom BVerfG für mit dem GG unvereinbar erklärt worden. Soweit Sanktionen bis zu 30 Prozent zumutbar sind, bedürfen diese einer Einzelfallprüfung und im Rahmen des Ermessens ist zu entscheiden, ob das mit der Minderung verfolgte Ziel tatsächlich erreicht wird oder gerade der Verzicht auf diese besser geeignet ist, den Zweck zu erreichen. Die Dauer der Minderung bis 30 Prozent darf nicht starr sein, sondern muss den Einzelfall und die nachgeholte Mitwirkung oder die glaubhafte Erklärung, künftig mitwirken zu wollen, berücksichtigen. Mit diesen Auflagen können die bestehenden Normen weiter angewendet werden und der Gesetzgeber ist zu einer Neuregelung aufgefordert. Der DGB hat am 20. Januar 2020 einen Workshop zu den Auswirkungen und Möglichkeiten der Einflussnahme auf den zu erwartenden Gesetzgebungsprozess durchgeführt. An dem Workshop haben sich Verbände, die Wissenschaft und Sozialgerichtsbarkeit beteiligt. Die rege Diskussion fand im Austausch zu einem vom DGB eingebrachten Thesenpapier statt, in dem die Leitlinien von zukünftigen Regelungen skizziert werden. Das festgehaltene Ergebnis des Workshops wird vom DGB in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Trotz mehrerer Ankündigungen des BMAS liegt bisher kein Gesetzentwurf vor.

Zukunft des Sozialrechts

Aus den 2018 und 2019 gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) veranstalteten Sozialrechtstagungen hat sich das „Netzwerk Sozialrecht“ gegründet. Es ist eine Plattform aller mit dem Sozialrecht Befassten aus der Sozialgerichtsbarkeit, der Wissenschaft, den Verbänden und von den Leistungs-

trägern mit dem Ziel, Informationen aus allen Bereichen des Sozialrechts zusammenzuführen und den im Sozialrecht tätigen Akteuren so die Möglichkeit zu geben, ihre für notwendig angesehenen Aktivitäten zu bündeln. Ziel ist es, dem Sozialrecht den gesellschaftlichen Stellenwert zu geben, der ihm gebührt. Besonderes Augenmerk gilt dem Gedanken, Sozialrecht auch und gerade für junge Menschen attraktiv zu machen, sei es in und für die Ausbildung, sei es durch die Vermittlung seiner Bedeutung. Dem sollte auch eine für November 2020 fertig-konzipierte Hybridveranstaltung zum Thema „Familienförderung durch Sozialrecht" dienen, die pandemiebedingt ins Jahr 2021 verschoben werden musste. DGB und FES agieren federführend und gemeinsam im Netzwerk und betreiben u. a. die in 2020 gestartete Homepage. Flankiert werden die Netzwerkaktivitäten durch eine Steuerungsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Plattform-Träger.

Juristisches Studium – Schwerpunktbereiche Arbeits- und Sozialrecht

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben stets großen Wert darauf gelegt, dass in der juristischen Ausbildung die Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts einen Platz haben. Ein Beschluss der Justizministerkonferenz vom 07. 11. 2019 ("Harmonisierungsmöglichkeiten für die juristischen Prüfungen") geht in eine andere Richtung: Danach soll das Schwerpunkstudium vom Lehrumfang und von der Bewertung her ggü. dem Pflichtkatalog der Studieninhalte innerhalb der Gesamtnote abgewertet werden. Auf ein Initiativ-Schreiben des Netzwerks Sozialrecht an die Landesjustizministerinnen und Landesjustizminister ("Für die Zukunft des Sozialrechts") wurde mehrheitlich geantwortet, dass zwar nicht beabsichtigt sei, Sozialrecht zum Hauptstudien- und Prüfungsfach zu machen, aber nach wie vor in den meisten Universitäten die Möglichkeit bestehe, es als Schwerpunktfach zu wählen. Im juristischen Vorbereitungsdienst sei Sozialrecht als Wahlstation zu absolvieren, möglich. Mit der Forderung nach Förderung des Sozialrechts im Kontext seiner Bedeutung in der Gesellschaft werde sich noch gesondert beschäftigt. Zwischenzeitlich durchgeführte Novellierungen der Juristenausbildungsgesetze in einzelnen Ländern zeigen zwar, dass der Stellenwert des Arbeits- und Sozialrechts nicht abgenommen hat.

Gleichwohl ist es nach Auffassung des DGB – wie auch im Netzwerkschreiben an die Landesjustizministerien formuliert – geboten, das Sozialrecht in der juristischen Ausbildung entsprechend seiner Bedeutung für unsere Gesellschaft zu stärken und das Sozialrecht und Sozialverwaltungsverfahrensrecht in den Pflichtstoffkatalog für die Erste Juristische Prüfung aufzunehmen sowie das Sozialrecht im Schwerpunktbereich nachhaltig zu stärken. Eine vergleichbare Auffassung vertritt die Gesundheitsministerkonferenz im Beschluss aus der 92. Sitzung.

Elektronischer Rechtsverkehr

Der DGB befasst sich gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften, der DGB Rechtsschutz GmbH und der BDA seit 2016 mit den Problemen des Zugangs der Verbände im Arbeits- und Sozialrecht zum elektronischen Rechtsverkehr. DGB und BDA sind dazu gemeinsam gegenüber dem BMAS und dem BMJV tätig geworden. Trotz nachfolgender Gespräche im BMAS, in denen auf Fachebene die Eckpunkte für den nötigen Änderungsbedarf festgelegt wurden, besteht dieser Regelungsbedarf weiter. Ein Grund dafür ist die zeitintensive Arbeit der von der Bund-Länder-Kommission für Informationstechnik in der Justiz damit befassten zwei Arbeitsgruppen. Vor allem auftretende technische Schwierigkeiten und deren Lösung haben bisher verhindert, dass ein vorliegender Verordnungsentwurf umgesetzt wurde.

Dieser Prozess wird vom DGB mit Blick auf die gesetzlich vorgesehene vollständige Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs 2026 weiter intensiv begleitet.

Rechtsprechung

Der DGB ist erneut in einem am BVerfG anhängigen Verfahren als sachverständiger Dritter beteiligt worden. Die Verfassungsbeschwerde macht geltend, dass die Beitragsvorschriften der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung verfassungswidrig sind, soweit die jeweiligen Regelungen der SGB V und VI nicht zwischen Beitragszahlerinnen und Beitragszahlern mit und denen ohne Kinder unterscheiden und die Regelungen des SGB XI nicht differenziert die Anzahl der Kinder der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler berücksichtigen. Das Verfahren richtet sich gegen die Entscheidung des BSG, mit der das Begehren der Beschwerdeführer, die Beitragsregelungen der Pflege- Kranken- und Rentenversicherung seien verfassungswidrig, abgelehnt wurde.

Die Verfassungsbeschwerde macht geltend, dass eine Verletzung der Gleichbehandlung aus Art. 3 Abs. 1 GG vorliegt, weil Versicherte mit Kindern in der Kranken- und Rentenversicherung gleich hohe Beiträge zahlen wie Versicherte ohne Kinder. Für die Pflegeversicherung wird geltend gemacht, dass die seit dem 01. 01. 2005 geltende Regelung mit dem Beitragszuschlag für Kinderlose die Anzahl der Kinder nicht berücksichtige und daher der verfassungswidrige Zustand der Entscheidung des BVerfG von 2001 weiter vorläge. Der DGB ist dem in seiner zwischen den Abteilungen Sozialpolitik und Recht sowie den Mitgliedsgewerkschaften abgestimmten Stellungnahme entgegengetreten.

Der DGB vertritt die Auffassung, dass sich keine Verletzungen von Grundrechten aus den bestehenden Regelungen ergeben. Grundsätzlich ist der DGB zudem der Auffassung, dass die als „generativer Beitrag" bezeichnete gesamtgesellschaftliche Aufgabe der Erziehung von Kindern nicht ausschließlich im Sozialversicherungssystem gewürdigt werden kann. Daran sind alle Bürgerinnen und Bürger zu beteiligen und dies erfolgt zweckmäßig z. B. über den Familienleistungsausgleich im Steuersystem.

Die Stellungnahme des DGB stellt bezogen auf die Rentenversicherung dar, dass eine Entlastung von Erziehenden nur auf der Leistungsseite sinnvoll ist, da dies auf der Beitragsseite mit Verwerfungen verbunden wäre, die das beabsichtigte Ziel nicht erreichen. Dann wären vor allem Frauen negativ betroffen. Die auf der Leistungsseite bestehende Berücksichtigung von Kindererziehung ist daher zielführend, ausreichend und angemessen. Nach derzeitigem Stand ergeben sich daraus max. 7.3338 zusätzliche Entgeltpunkte ohne Beitragszahlung, die einer Rentenanwartschaft von mehr als 242 Euro pro Kind und Monat (Stand 2020) entsprechen.

In der Krankenversicherung ist der DGB der Auffassung, dass keine Verletzung der Gleichbehandlung vorliegt, da die Versicherten alle den gleichen Beitrag zahlen, und so die kinderlosen Versicherten die beitragsfreien Leistungen für die Kinder aus der Familienversicherung solidarisch mit finanzieren.

Der DGB geht in der Pflegeversicherung davon aus, dass der Gesetzgeber aufgrund der Entscheidung des BVerfG eine im Rahmen seines weiten Gestaltungsspielraumes adäquate Regelung getroffen hat. Diese erlegt kinderlosen Versicherten einen um 0,25 Prozentpunkte höheren Beitrag auf. Bei dem derzeit zu tragenden Beitragsanteil der Versicherten mit Kindern von 1,525 Prozent ergibt sich so ein um 16 Prozent

höherer Beitrag linear über alle Verdienste. Eine weitere Ausdifferenzierung nach Kindern ist schon aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung nicht sinnvoll. Der DGB wird seine Position im Fall einer Ladung zur mündlichen Verhandlung vertreten.

SENIORENPOLITIK

Seniorenarbeit ist Aufgabe der Gewerkschaften, wohingegen der DGB die Koordination der Seniorenpolitik der Gewerkschaften und deren politische Vertretung auf den verschiedenen politischen Ebenen übernimmt. Die Koordination der DGB-Seniorenpolitik erfolgt im Arbeitskreis (AK) Seniorenpolitik des Bundesvorstandes, in dem die Gewerkschaften sowie die DGB-Bezirke vertreten sind. Dieser AK hat 2020 vier Sitzungen durchgeführt.

Auch die Arbeit in dem Bereich der Seniorenpolitik wurde und wird durch die derzeitige Corona-Situation geprägt: Sitzungen und Besprechungen wurden zunehmend online durchgeführt – die geplante Seniorenpolitische Konferenz im September musste leider abgesagt werden. Die Corona-Situation und die politische Debatte um die Isolierung von Älteren als „Risikogruppe“ sowie die damals mangelnde Ausstattung mit Schutzmaßnahmen in Pflege- und Betreuungseinrichtungen hat dazu geführt, dass auf Initiative des AK Senioren der GBV im Frühjahr 2020 eine Positionierung zum Thema „Ältere und Corona“ beschlossen hat , in der dieses kritisiert wurde.

Ein weiteres wichtiges Thema in der DGB-Seniorenpolitik ist die gesetzliche Verankerung der Mitwirkung von Seniorinnen und Senioren auf allen Ebenen der politischen Entscheidungen. Die Seniorinnen und Senioren sind ein Teil der Gesellschaft – mit allen Rechten und Pflichten. Daraus ergibt sich, dass es für den demokratischen Zusammenhalt der Gesellschaft notwendig ist, dass ihre Interessen stärker zu berücksichtigen sind. Die demokratische Teilhabe der Seniorinnen und Senioren ist daher gesetzlich zu regeln. Ein auf gesetzlicher Grundlage basierendes Mitwirkungs- und Mitspracherecht für Seniorinnen und Senioren ist notwendig, damit sie die Entscheidungen, die ihre Altersgruppe betreffen, mitgestalten können. Dazu hat der GBV des DGB im September einen entsprechenden Beschluss gefasst mit dem Titel „Gesetzliche Mitwirkung von Seniorinnen und Senioren ist dringend notwendig“ (https://www.dgb.de/-/vH9). Jetzt wird es vor allem auch um die politische Umsetzung in den kommenden Landtagswahlen des Jahres 2021 sowie bei der Bundestagswahl 2021 gehen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit ist die Auseinandersetzung mit der Altersdiskriminierung. Insbesondere werden Ältere im Bereich der Finanzdienstleistungen bei Versicherungen durch nicht zu rechtfertigende Tariferhöhungen allein wegen des Lebensalters wie auch bei der Kreditvergabe benachteiligt – dieses ergab ein interne Umfrage bei den Senioreninnen und Senioren der Mitgliedsgewerkschaften. Hier wird es für die Bundestagswahlen darauf ankommen, entsprechende Veränderungen auf der gesetzlichen Ebene zu erreichen, um Altersdiskriminierung zu bekämpfen.

Der AK Seniorenpolitik hat auch an der Thematik der Besteuerung der gesetzlichen Rente weiter gearbeitet – zum einen geht es dabei um eine unbürokratische Handhabung der Rentenbesteuerung, zum anderen um die Frage der Doppelbesteuerung.

Die Bundesregierung hat inzwischen den 8. Altersbericht „Ältere Menschen und Digitalisierung" vorgelegt – im Vorfeld hat sich der DGB an der Diskussion dazu beteiligt, ebenso wie an der Erarbeitung einer Stellungnahme der BAGSO dazu. Das Thema Digitalisierung in all seinen Ausdifferenzierungen wird auch die weitere Arbeit im Jahr 2021 bestimmen.

Der Anteil der Seniorinnen und Senioren wird in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten immer größer. Dieses gilt besonders für die Gewerkschaften. Das resultiert sowohl aus den geburtenstarken Jahrgängen von 1955 bis 1969 als auch aus der Tatsache, dass die Menschen in der Bundesrepublik Deutschland immer älter werden.

Während 1990 etwa 13 Prozent der Bevölkerung 67 Jahre und älter waren, sind es 2020 19 Prozent; 2030 werden es 23 Prozent sein und 2040 bereits 26 Prozent. Diese Entwicklung bedeutet auch, dass die gewerkschaftlichen Organisationen sich stärker auf die Seniorenpolitik als Querschnittsaufgabe der gewerkschaftlichen Politik einstellen werden müssen.

E. HANDLUNGSFÄHIGER STAAT ZWISCHEN KRISENBEWÄLTIGUNG & TRANSFORMATIONSGESTALTUNG

ZUKUNFTSINVESTITIONEN

Die Ausbreitung der Corona-Pandemie hat noch einmal deutlich gemacht, wie wichtig eine starke öffentliche Daseinsvorsorge und eine moderne Infrastruktur sind. Erhebliche Investitionsbedarfe etwa im Bereich der Digitalisierung, der Bildung und im Gesundheitswesen sind offenbar geworden. Sie haben den politischen Druck zu investieren erhöht, der in Anbetracht von Klimawandel und Digitalisierung ohnehin schon besteht. Nur mit diesen Investitionen sind eine zukunftsfähige Wirtschaft, Klimaneutralität und eine soziale und geschlechtergerechte Gesellschaft machbar. Der DGB hat eine Broschüre erarbeitet, die die gewerkschaftlichen Investitionsbedarfe aufführt und deren Finanzierbarkeit über ein gerechtes Steuersystem und Kreditfinanzierung aufzeigt. Die Broschüre knüpft an die erfolgreiche gemeinsame Studie des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) und des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus dem Jahr 2019 an, die der DGB zusammen mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) präsentiert hatte. Im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs und dessen vierten Schwerpunktthemas wird das Investitionsthema in Workshops diskutiert, weiter in die Breite getragen und fortentwickelt.

Von besonderer Bedeutung für die staatliche Investitionstätigkeit sind die Kommunen. 55 Prozent der staatlichen Investitionen werden auf dieser Ebene getätigt. Die Pandemie zeigt, wie schlecht es um viele kommunale Haushalte steht. Wegbrechende Steuereinnahmen und pandemiebedingte Mehrausgaben belasten finanzschwache wie finanzstarke Kommunen. Es drohen kommunale Haushaltssperren und Konsolidierungszwänge. Die müssen verhindert werden, um die kommunale Investitionsfähigkeit aufrechterhalten und ausweiten zu können. Aber auch, um das zur Erfüllung kommunaler Zukunftsaufgaben benötigte Personal einstellen, angemessen ausbilden und entlohnen zu können. Der DGB hat dieses Problem frühzeitig erkannt und ein Forderungspapier zur Sicherung der kommunalen Investitionen erstellt: „Ein stabiles Fundament in unsicheren Zeiten: Corona-Finanzierungssäulen für Kommunen. Handlungsfähigkeit erhalten, Investitionen ermöglichen!"(https://www.dgb.de/-/WJc). Die auf dem Papier basierenden Forderungen hat der DGB medial verbreitet. Zu diesen Forderungen gehört unter anderem die Schaffung eines Altschuldentilgungsfonds zur Entlastung der kommunalen Haushalte. Bedauerlicherweise wurde diese Maßnahme im Corona-Konjunkturprogramm der Bundesregierung nicht berücksichtigt. Um dieses Thema auf der politischen Agenda, auch vor dem Hintergrund der Bundestagswahl 2021, voranzubringen, entwickelt der DGB derzeit interne Strukturen und Strategien.

LIQUIDITÄTSHILFEN UND KONJUNKTURPROGRAMME

Die Bundesregierung sowie die meisten Landesregierungen haben schnell auf die Pandemie reagiert. Sie haben vorübergehend die Schuldenbremsen für 2020 und 2021 ausgesetzt, um entsprechende Stabilisierungsmaßnahmen umzusetzen. Mit Liquiditätshilfen, Kurzarbeitergeld und Beteiligungen konnten Unternehmensinsolvenzen abgewendet und viele Arbeitsplätze erhalten werden. Ein Konjunkturpaket im Umfang von mehreren hundert Milliarden Euro soll kurzfristig Konsumnachfrage und private Investitionen stimulieren. Es besteht aus einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen, die zum Teil auch von den Gewerkschaften gefordert wurden, wie beispielsweise dem Kinderbonus, Liquiditätshilfen für Unternehmen – besonders für kleine und mittelständische – oder im Zukunftspaket enthaltenen investiven Maßnahmen.

Unter hohem Zeitdruck wurden die Maßnahmen der Bundesregierung bewertet und Änderungsvorschläge an die Politik zurückgespiegelt. Der DGB hat die oben genannten unbürokratischen Soforthilfen weitgehend begrüßt. Er sieht jedoch für die unmittelbar folgenden Maßnahmen die Notwendigkeit, einen besonderen Schwerpunkt auf Beschäftigungssicherung und Standortgarantie, die Förderung von Guter Arbeit und der Ausweitung von Tarifbindung und Mitbestimmung sowie der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu legen. Direkte Unternehmenshilfen sollten an diese sowie klimapolitische Ziele gekoppelt werden. Dividendenzahlungen und Aktienrückkäufe sind bei Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen zu unterbinden. Diese und weitere Forderungen hat der DGB in dem Positionspapier „Corona-Pandemie: Konditionierung von Staatshilfen“ (https://www.dgb.de/-/WrU) ausgeführt und medial verbreitet.

Der DGB hat stets deutlich gemacht, dass dem Konjunkturprogramm zur Stabilisierung von Erwartungen und Kaufkraft ein ambitioniertes Investitionsprogramm folgen muss. In diesem Zusammenhang hat der DGB sich auch weiter aktiv in die lauter werdende Debatte um eine grundsätzliche Umgestaltung der Schuldenbremse eingebracht. War der DGB vor einigen Jahren noch einer der wenigen Kritiker der investitionsfeindlichen Schuldenbremse, so haben sich mittlerweile zahlreiche Finanzwissenschaftlerinnen und Finanzwissenschaftler dieser Kritik angeschlossen. Der DGB hat immer wieder darauf hingewiesen, dass eine schnelle Rückkehr zur Schuldenbremse und eine frühzeitige Tilgung der im Corona-Kontext aufgenommenen Schulden zu untragbarem Konsolidierungsdruck und zu einem Abwürgen des notwendigen Aufschwungs führen können. Angesichts dessen, dass Bund und Länder zum Teil unnötig ehrgeizige Tilgungspläne für die Corona-Schulden beschlossen haben, wird der DGB auch im kommenden Jahr einen Fokus auf dieses Problem legen.

GERECHTE VERTEILUNG DER „CORONA-KOSTEN“, STEUERPOLITIK UND UNGLEICHHEIT

Die im Frühjahr 2020 ausgebrochene Wirtschaftskrise brachte für die abhängig Beschäftigten und ihre Gewerkschaften auch besondere steuerpolitische Herausforderungen mit sich. Ein früher Erfolg gewerkschaftlichen Engagements war es, dass die Bundesregierung schon Mitte März ankündigte, bestimmte Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld und als „Corona-Bonus“ bezeichnete Sonderzahlungen bis zu 1.500 Euro befristet bis zum Jahresende von der Einkommensteuer zu befreien. Anlässlich der sich anschließenden Gesetzgebungsverfahren drängte der DGB dann darauf, die Steuerfreiheit der Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld zu entfristen und die Steuerfreiheit des Corona-Bonus nicht nur über eine Verwaltungsanweisung sondern auch durch eine gesetzliche Grundlage abzusichern. In beiden Fällen war der DGB erfolgreich: Mit dem Corona-Steuerhilfegesetz vom 19. Juni 2020 wurde die Sorge gebannt, die Steuerfreiheit des Corona-Bonus könne nicht gerichtsfest sein. Im Dezember 2020 beschloss der Deutsche Bundestag mit dem Jahressteuergesetz, dass die Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld bis zu 80 Prozent des letzten Nettoentgelts nun auch bis zum Ende des Jahres 2021 steuerfrei bleiben sollen. Mit Rücksicht auf noch laufende Tarifverhandlungen und Schwierigkeiten bei der rechtzeitigen Auszahlung des „Corona-Bonus“ wurde überdies eine Fristverlängerung für die entsprechende Steuerfreiheit bis Mitte 2021 erreicht.

Weiterhin warb der DGB dafür, dass Menschen, die wegen des Seuchenschutzes kurzfristig zu Hause arbeiten und denen dafür kein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung steht, eine unbürokratische Anerkennung der entsprechenden Aufwendungen als Werbungskosten ermöglicht wird. Gemeinsam mit dem Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine (BVL) entwickelte der DGB im Mai 2020 einen leicht umsetzbaren Lösungsvorschlag in Form einer Steuerpauschale von 600 Euro, der im Laufe des Jahres zunehmend mehr Befürworterinnen und Befürworter fand. Auch diese Initiative war schließlich noch kurz vor dem Jahreswechsel erfolgreich, so dass die Regelung auch für den Veranlagungszeitraum 2020 Anwendung finden konnte.

Ein besonderes Augenmerk des DGB lag zudem darauf, dass die von Kurzarbeit betroffenen Kolleginnen und Kollegen zusätzlich zu ihren Einkommensverlusten nicht auch noch mit unerwarteten Steuernachforderungen konfrontiert werden, die wegen des sogenannten Progressionsvorbehaltes ausgelöst werden können. Schon im Frühjahr informierten der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften darüber, auf was sich Betroffene einstellen sollten. Daneben warb der DGB in seiner Öffentlichkeitsarbeit wie auch in direkten Anschreiben an die Finanz- und Sozialpolitikerinnen und -politiker des Deutschen Bundestages dafür, dass sich der Gesetzgeber bei der Abwägung zwischen den steuersystematisch begründeten Zielen des Progressionsvorbehaltes und einer steuerlichen Entlastung zu Gunsten der ohnehin schon von Einkommensverlusten betroffenen Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter für das letztgenannte Ziel und damit für die Stärkung von Konjunktur und Massenkaufkraft entscheiden soll. Diese Bemühungen waren bislang leider nicht erfolgreich.

Daneben nutzte der DGB die Auseinandersetzung über das Zweite Familienentlastungsgesetz der Bundesregierung, um das im März 2020 vom Bundesvorstand beschlossene Konzept für eine arbeitnehmerorientierte Kindergrundsicherung mit einem Sockelbetrag von 240 Euro als bessere Alternative gegenüber der Anhebung des Kindergeldes um 15 Euro und des Kinderfreibetrages um 576 Euro zu bewerben.

Der Anpassung des Tarifs der Einkommensteuer, die im Wesentlichen der voraussichtlichen Preisentwicklung folgt, stellte der DGB eine Fortschreibung seiner schon zur vergangenen Bundestagswahl erarbeiteten Reformalternative gegenüber. So forderte der DGB für das Jahr 2021 einen Grundfreibetrag von 12.400 Euro (2022: 12.800 Euro) bei einem Eingangssteuersatz von 22 Prozent, einen Spitzensteuersatz von 49 Prozent ab 75.600 Euro (2022: 76.800 Euro) und einen Reichensteuersatz von 52 Prozent ab 130.00 Euro zu versteuerndem Einkommen.

Schließlich war das Bemühen erfolgreich, den tarifpolitischen Spielraum für die Vereinbarung von steuerfreien Sachbezugsleistungen zu erhalten und im Einkommensteuergesetz besser abzusichern. Neben einer Anhebung der Grenze für den steuerfreien Sachbezug auf 50 Euro wurde mit dem Jahressteuergesetz nun auch ausdrücklich geregelt, dass diese Steuerfreiheit auch dann gewährt werden muss, wenn der Sachbezug etwa durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften ist es dem DGB bis zum Jahresende weitgehend gelungen, dass vom 21. Parlament der Arbeit in Auftrag gegebene steuerpolitische Gesamtkonzept zu erarbeiten. Wegen der durch die Pandemie verursachten zusätzlichen Belastungen und Einschränkungen musste die Beschlussfassung durch den DGB Bundesvorstand jedoch verschoben werden.

Verteilungspolitik

Der DGB veröffentlichte auch im letzten Jahr einen Verteilungsbericht. Im „DGB-Verteilungsbericht 2021: Ungleichheit in Zeiten von Corona“ (https://www.dgb.de/-/vMP) wurden aktuelle Entwicklungen der funktionalen und personellen Einkommens- und Vermögensverteilung, insbesondere in Deutschland, detailliert dargelegt und politische Handlungsoptionen aufgezeigt, um der Ungleichheit zu begegnen. Der Verteilungsbericht stand ganz im Zeichen der Pandemie und den damit verbundenen Verwerfungen hinsichtlich der Einkommens- und Vermögensverhältnisse in unserer Gesellschaft.

So zeigt sich, dass die Einkommensungleichheit zwar am aktuellen Rand nicht weiter zugenommen hat, aber dennoch auf hohem Niveau verharrt. Einkommensarmut ist kein Randphänomen, sondern sie stellt ein gesamtgesellschaftliches Problem dar. Derzeit gilt jede Sechste und jeder Sechste als arm. Besonders Frauen und ältere Menschen sind von Armut bedroht. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke, der Gender Pay Gap, ist in Deutschland im internationalen Vergleich sehr hoch. Dies hat auch unweigerlich Auswirkungen auf die Alterssicherung. So beträgt der Gender Pension Gap in Deutschland bei 37 Prozent, d. h. Frauen erzielen im Alter ein um mehr als ein Drittel geringeres Einkommen als Männer.

Die Vermögen sind in Deutschland sehr ungleich verteilt. Die reichsten zehn Prozent der Bevölkerung verfügen über 65 Prozent, das wohlhabendste eine Prozent über mehr als 30 Prozent des Gesamtvermögens. 50 Prozent der Bevölkerung haben so gut wie kein Vermögen oder haben gar Schulden. Die Ungleichheit bei den Vermögen ist seit dem Jahr 2010 um fast 20 Prozent gestiegen.

Auch wenn zum aktuellen Zeitpunkt noch wenig belastbare und valide Daten über den Zusammenhang von Corona und Verteilungsaspekten vorliegen, zeichnet sich dennoch ab, dass die Krise zu einer Verschärfung der Ungleichheit bei den Einkommen und Vermögen beiträgt. So mussten insbesondere Einkommensschwächere erhebliche Verluste bei den Einkommen aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit erleiden, während Gutsituierte weniger bis kaum spürbare Einschnitte hinnehmen mussten.

Auch in der Krise gibt es Gewinner. Erste Untersuchungen zu der Vermögenskonzentration zeigen, dass vor allem Superreiche ihre Vermögensposition ausbauen konnten. So belaufen sich die Vermögen der Milliardäre weltweit auf einen Höchststand.

Corona wirkt wie ein Brennglas sozialer Ungleichheiten, nicht nur bei Einkommen und Vermögen. Auch im Bereich der Gesundheitsversorgung, bei Bildung und Wohnsituation zeigen sich erhebliche Unterschiede je nach finanzieller und sozialer Herkunft der Betroffenen.

Wettbewerbspolitik

Die Bundesregierung hat im Jahr 2020 die 10. Novelle zur Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB-Digitalisierungsgesetz) der Öffentlichkeit vorgelegt. Der DGB hat die Novellierung des Gesetzes sowohl in der schriftlichen als auch mündlichen Anhörung eng begleitet (https://www.dgb.de/-/W67). Mit dem Gesetz soll das nationale Kartellrecht entsprechend der Richtlinie zur Stärkung der Wettbewerbsbehörden der Mitgliedsstaaten im Hinblick auf eine wirksamere Durchsetzung der Wettbewerbsvorschriften und zur Gewährleistung des reibungslosen Funktionierens des Binnenmarkts angepasst werden. Zudem wird mit dem Gesetzentwurf die Vereinbarung des Koalitionsvertrags, nämlich

neue Rahmenbedingungen für die Digitalwirtschaft im nationalen und europäischen Kontext zu schaffen, umgesetzt. Der Entwurf greift Vorschläge der Kommission Wettbewerbsrecht 4.0 auf, mit der der DGB und die Mitglieder der AG Kartellrecht im engen Austausch standen. Das Hauptaugenmerk liegt darauf, neue Rahmenbedingungen zu entwickeln, die einerseits Bedingungen für Innovationen schaffen sowie andererseits spezifischen Monopolisierungstendenzen wirksam begegnen, die sich vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung und Globalisierung entwickelt haben.

Wettbewerbspolitik im Zeitalter der Digitalisierung muss die Konsequenzen der Plattformökonomie thematisieren und Lösungsvorschläge für die dort offensichtlich bestehenden Probleme unterbreiten. Dabei ist es unter anderem notwendig, die Plattformbetreiber selbst stärker in die Verantwortung dafür zu nehmen, dass der soziale Schutz für die dort arbeitenden Menschen gewährleistet wird. Der Anspruch an ein faires Wettbewerbsrecht sollte dabei sein, die Interessen aller in den Wettbewerb involvierten und von ihm betroffenen Akteure und Stakeholder zu berücksichtigen. Gesellschaftlich anerkannte Ziele, wie die Sicherung der Beschäftigung, Gute Arbeit mit guten Löhnen, Tarifbindung, Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte, Fortbestand eines Unternehmens, soziale Gerechtigkeit, aber auch Umwelt-, Verbraucher- und Datenschutz müssen Eingang in die Perspektive des Wettbewerbsrechts finden. Einige dieser Zielparameter werden bereits bei der Ministererlaubnis (Allgemeinwohlgründe) herangezogen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für ein Wettbewerbsrecht ein, das Allgemeinwohlgründe im gesamten Prozess maßgeblich berücksichtigt.

ÖFFENTLICHE AUFTRAGSVERGABE

Die Stärkung der Tariftreue in der öffentlichen Vergabe ist ein Element, um die Tarifbindung insgesamt zu stärken. Der DGB hat die Diskussion darum 2020 vorangebracht. Anknüpfend an die Ankündigung von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, ein Tariftreuegesetz auf Bundesebene zu schaffen, legte der DGB im Mai 2020 ein vieldiskutiertes Eckpunktepapier für eine Bundesregelung zur Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe vor (https://www.dgb.de/-/Wha). Das Eckpunktepapier des DGB hat die Debatte zur Einführung eines Tariftreuegesetzes auf Bundesebene damit maßgeblich vorangebracht. Dass die Bindung der öffentlichen Auftraggeber an Tariftreue sowohl verfassungs- als auch europarechtskonform ist, hatten schon zuvor verschiedene juristische Gutachten bestätigt, z. B. das vom saarländischen Arbeitsministerium in Auftrag gegebene Gutachten von Prof. Rüdiger Krause zur Weiterentwicklung des Tariftreuerechts.

Daneben begleitete der DGB die in 2020 anstehenden Novellierungen bestehender Tariftreue- und Vergabegesetze auf Länderebene. In Berlin wurde durch Druck des DGB-Bezirkes festgeschrieben, dass Auftragnehmer mit Sitz im Inland ihren Beschäftigten das Tarifgehalt zahlen, das für das jeweilige Gewerbe in Berlin gilt. Gleichzeitig wurde der vergabespezifische Mindestlohn auf 12,50 Euro angehoben. Mit seiner Expertise hat der DGB auch das Saarland bei den Vorhaben für die Einführung einer Tariftreueregelung im saarländischen Vergabegesetz unterstützt; Corona-bedingt wurde hier das Vorhaben aber erst einmal nicht weitergeführt. Hier bleibt der DGB weiter am Ball.

Eine Anfang des Jahres mit großem Engagement der ehrenamtlichen DGB-Kolleginnen und Kollegen vor Ort durchgeführte Umfrage zur Anwendung von Tariftreueklauseln bei öffentlichen Vergaben der Städte und Gemeinden zeigte:

- Vielerorts herrscht Unklarheit über die rechtlichen Rahmenbedingungen oder es fehlen Rechtsgrundlagen zur Anwendung von Tariftreueklauseln. Daher braucht es dringend branchenunabhängige Tariftreueklauseln auf Bundes- und Länderebene, um einheitliche Vorgaben für die Auftragsvergabe in den Bundesländern zu schaffen. Der DGB fordert das schon lange.

- Bislang finden keine umfassenden und regelmäßigen Kontrollen der öffentlichen Auftragsvergaben statt. Daher braucht es klare Kontrollstrukturen, zum Beispiel durch zentrale Kontrollbehörden auf Länderebene. Das erfordert zusätzliches Personal für die Länder und Kommunen. Ist seitens der Länder und Kommunen keine Veränderung erkennbar, muss dies mit politischem Druck eingefordert werden.

- Viele Kommunen sind sich ihres politischen Einflusses nicht bewusst oder schieben ihre Verantwortung für eine faire Vergabe gezielt weg. Die Städte und Gemeinden müssen verstärkt, bezüglich der Anwendung von Tariftreue in der Vergabepraxis, sensibilisiert und aktiviert werden. Daher bedarf es dringend der Aufklärung und Schulung des zuständigen Personals in den Vergabebehörden.

Eine vom DGB in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung ursprünglich als Tages-Veranstaltung geplante Konferenz zur Öffentlichen Auftragsvergabe wurde aufgrund der Corona-Pandemie in ein Online-Format umgewandelt: drei gut besuchte Online-Seminare im Juni und September 2020 informierten über aktuelle Diskussionen in der öffentlichen Auftragsvergabe. Das Thema Tariftreue in der Vergabe stand ebenso im Fokus wie das aktuelle Berliner Vergabegesetz, gewerkschaftliche und zivilgesellschaftliche Kampagnen für eine soziale und nachhaltige öffentliche Auftragsvergabe und der Blick in Branchen wie die IT-Industrie und den ÖPNV/SPNV. Alle drei Seminare sind im Internet dokumentiert (https://www.dgb.de/-/WgT).

INDUSTRIE- UND DIENSTLEISTUNGSPOLITIK

Die industriepolitische Debatte zu Beginn des Jahres war geprägt von der vorgelegten Industriestrategie des Bundeswirtschaftsministeriums. Der DGB begrüßte in seiner Stellungnahme (https://www.dgb.de/-/mBX), dass das Ministerium wieder stärker auf eine aktive Industriepolitik setzt. Allerdings ist der Ansatz nicht ausreichend, da er die notwendigen Investitionen in die sozial-ökologische und digitale Transformation zu wenig betont. Versuche, unter dem Label der Industriepolitik die Senkung von Unternehmenssteuern und Lohnnebenkosten und damit im Kern eine neoliberale Agenda durchzusetzen, lehnt der DGB ab. Eine aktive Industriepolitik erfordert einen handlungsfähigen Staat, der über einen soliden finanziellen Spielraum für die notwendigen umfangreichen Investitionen verfügt. Angesichts der Corona-Krise ist dies dringender notwendig als zuvor. Der DGB begrüßte die Maßnahmen von Bund und Ländern zur Krisenbewältigung, forderte aber die Vergabe von Fördermitteln stets an Beschäftigungs-

garantien und die Einhaltung von Kriterien Guter Arbeit zu binden (https://www.dgb.de/-/xSt). Konjunkturprogramme müssen zugleich als Einstieg in Investitionen zur langfristigen Transformation der Wirtschaft genutzt werden. In seiner Lobbyarbeit gegenüber der Bundesregierung hat der DGB dies kontinuierlich betont.

Im Rahmen des Bündnisses „Zukunft der Industrie" hat der DGB dafür gesorgt, dass beschäftigtenorientierte Ziele und Maßnahmen einen hohen Stellenwert haben. Zu den im Bündnis mit Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Industrieverbänden und Bundeswirtschaftsministerium beschlossenen Handlungsempfehlungen gehören die Stärkung der dualen Ausbildung, der Ausbau der Infrastruktur, die Verankerung der Beschäftigtenperspektive in der EU-Industriestrategie und der weitere Ausbau der erneuerbaren Energien. Auch auf europäischer Ebene ist die Verknüpfung der aktuellen Krisenbewältigung mit der langfristigen Transformation entscheidend. Die umfangreichen Konjunkturprogramme der EU müssen die Ausrichtung auf die Transformation sowie die Bindung an ökologische und soziale Kriterien enthalten.

Potenziell problematische Folgen von Aktivitäten von Unternehmen aus Nicht-EU-Ländern in Deutschland bzw. in der EU geraten zunehmend in den Blick der Politik. So wurde auf Initiative der Bundesregierung eine Novelle des Außenwirtschaftsgesetzes sowie Änderungen der Außenwirtschaftsverordnung beschlossen, durch die bei der Prüfung ausländischer Direktinvestitionen erweiterte Prüfkriterien angewendet werden. Investitionen, die schädliche Auswirkungen haben, sollen damit leichter verhindert werden können. Der DGB unterstützte und begleitete den Prozess mit einer Stellungnahme (https://www.dgb.de/-/WsU). Der DGB betonte dabei, dass auch innereuropäische oder inländische Investitionen Schaden anrichten können. Außerdem wäre grundsätzlich ein multilateraler Ansatz zu bevorzugen, der schädliche Investitionen nach international verabredeten Kriterien verhindert.

Die EU-Kommission hat in ihrem Weißbuch „Gewährung fairer Wettbewerbsbedingungen bei Subventionen aus Drittstaaten" Vorschläge für Maßnahmen gegen schädliche Aktivitäten von Unternehmen aus Nicht-EU-Staaten, die durch verzerrende Subventionen gefördert werden, zur Diskussion gestellt. Der DGB beteiligte sich an der Konsultation und begrüßt in seiner Stellungnahme, dass unfaire Konkurrenz verhindert werden soll (https://www.dgb.de/-/vX6). Dabei fordert der DGB, dass auch das Unterlaufen von Sozial- und Arbeitsstandards als verzerrende Subvention eingestuft wird. Auch hier wäre ein multilaterales Vorgehen sinnvoll, um globale Standards für einen fairen Wettbewerb zu setzen. Die Möglichkeit, den sozial-ökologischen Wandel durch Subventionen voranzubringen, darf nicht durch zu weit gehende Subventionsverbote behindert werden.

Um die sozial-ökologische Transformation voran zu bringen, sind Investitionen und auch Subventionen für Unternehmensinvestitionen in den ökologischen Umbau notwendig. Ihnen steht oft das europäische Beihilferecht entgegen. Der DGB hat mit einem Workshop die Diskussion über die notwendigen Reformen des europäischen Beihilferechts eröffnet und wird dazu konkrete Vorschläge und Konzepte entwickeln.

HANDWERKSPOLITIK

Rund 5,4 Millionen Beschäftigte und 365.000 Auszubildende arbeiten momentan im Handwerk. Sie erwirtschaften zusammen mehr als 580 Milliarden Euro Umsatz im Jahr. Der DGB hat auch im Jahr 2020 die handwerkspolitischen Schwerpunktthemen der letzten Jahre, Stärkung der Tarifbindung und der Selbstverwaltung sowie Gute Arbeit im Handwerk, weiterverfolgt.

Der DGB begleitete im Berichtszeitraum auch das geplante Gesetzgebungsverfahren zur Novellierung der Handwerksordnung politisch. Ursprünglich war ein sehr enger Fokus des Gesetzgebungsverfahrens auf das Meisterprüfungsverfahren geplant. Der DGB lobbyierte für eine umfassendere Novelle und eine Stärkung der Selbstverwaltung. Gefordert wurde unter anderem eine paritätische Besetzung der Meisterprüfungsausschüsse. Eine weitere Forderung war, die unübersichtlichen Regelungen zur Prüferbenennung sowohl für die Gesellen- als auch für die Meisterprüfung durch ein Benennungsverfahren analog BBiG zu ersetzen. Zudem stellt die immer weiter zurückgehende Tarifbindung das Handwerk vor besondere Probleme. Die Tarifbindung ist im Handwerk noch geringer als in anderen Wirtschaftsbereichen, es sind nur 30 Prozent der Beschäftigten überhaupt von einem Tarifvertrag erfasst. Da im Handwerk die Innungen und die Innungsverbände die Tarifpartner der Gewerkschaften sind, müssen diese darin gestärkt werden, diese Aufgabe wahrzunehmen. Hierfür liegen Vorschläge zur Änderung der Handwerkordnung (HwO) vor, deren Umsetzung der DGB fordert:

1. Anpassung des § 52 HwO, um den Abschluss von Tarifverträgen zur Ordnung der Arbeitsbedingungen und der Befriedung des Arbeitslebens in den Zweck der Innung zu formulieren.

2. Im § 53 HwO die „Wahrnehmung der sozialpartnerschaftlichen Verantwortung im Bereich der Tarifautonomie und -bindung" als ein weiteres Kriterium für die Leistungsfähigkeit von Innungen aufnehmen und bei Nicht-Leistungsfähigkeit einer Innung den Status der Körperschaft des öffentlichen Rechts abzuerkennen.

3. Änderung des § 61 HwO: Einführung eines gewichteten Stimmrechts in der Innungsversammlung bei Tariffragen und eine Abstimmung in der Innungsversammlung, um den Ausstieg aus einem Tarifvertrag unter den Vorbehalt der Innungsversammlung zu stellen.

Im März 2020 startete „Perspektive Selbstverwaltung Plus" (PerSe Plus), das Fortsetzungsprojekt von „Perspektive Selbstverwaltung" (PerSe). In PerSe wurden Qualifizierungs-, Bildungs- und Beratungsstrukturen für die ehrenamtlich Tätigen in der Selbstverwaltung des Handwerks aufgebaut. Diese Arbeit wird nun mit PerSe Plus fortgesetzt, wobei ein Fokus in diesem Projekt sein wird, die Qualifizierung der Ehrenamtlichen in den Kammern dauerhaft zu sichern. Trotz der Corona-Krise konnten 2.200 Ehrenamtliche in 144 Veranstaltungen für ihre Arbeit in der Handwerkskammer qualifiziert werden. Darüber hinaus wurden technische Möglichkeiten geschaffen und Konzepte entwickelt, die Vernetzung und Qualifizierung der Ehrenamtlichen auch digital zu organisieren.

NACHHALTIGKEITSPOLITIK FÜR EINE GERECHTE TRANSFORMATION

Der DGB setzte sich intensiv für die nachhaltige Entwicklung in Deutschland, aber auch in Europa und weltweit ein. Dabei unterstützte er den ganzheitlichen Ansatz, den die Agenda 2030 verfolgt, ökologische Tragfähigkeit mit inklusivem Wachstum und sozialem, geschlechtergerechtem Fortschritt zusammenzubringen. Dazu formulierte der DGB im Rahmen der Weiterentwicklung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie eine Stellungnahme, bei der er sich unter dem Leitmotiv „Leave no one behind" auf die Bereiche Gute Arbeit und Mitbestimmung, Reduzierung der Ungleichheit, Rahmen für die sozial-ökologische Transformation und Investitionen sowie internationale Gerechtigkeit und Lieferkettengesetz fokussierte. Diese Schwerpunkte brachte der DGB auch beim Forum Nachhaltigkeit des Kanzleramtes sowie bei einem Statement zum Nachhaltigkeitsgipfel der Vereinten Nationen 2020 ein.

Die Fragen der sozial-ökologischen Transformation nahmen 2020, auch vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie, weiterhin einen zentralen Platz in der Arbeit des DGB ein. Hier setzte sich der DGB intensiv dafür ein, die Wirtschaftsstabilisierungsmaßnahmen sowohl auf europäischer als auch nationaler Ebene an die Bedingungen einer nachhaltigen und klimaneutralen Entwicklung zu knüpfen.

Für den DGB standen die Anforderungen an einen ausgewogenen und gerechten Strukturwandel (Just Transition) nach wie vor im Mittelpunkt seiner klimapolitischen Arbeit. Insbesondere im Zusammenhang mit dem europäischen Green Deal setzte sich der DGB dafür ein, dass im Rahmen einer ambitionierten europäischen Klimapolitik vor allem die Rahmenbedingungen geschaffen und konkrete Instrumente eingesetzt werden, mit deren Hilfe das Ziel der Klimaneutralität auch erreicht werden kann. Dabei wird die in diesem Jahr begonnene Diskussion um eine Klimazielverschärfung und die damit verbundenen Überarbeitung der europäischen Energie- und Klimagesetzgebung die zukünftige Arbeit des DGB bestimmen. Der Handlungsdruck und die damit verbundenen Einschnitte sowohl für den Einzelnen, als auch für Kommunen, Unternehmen, Regionen und Beschäftigte werden weiter steigen. In diesem Zusammenhang organisierte der DGB gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung eine große Onlinekonferenz, um in verschiedenen Formaten über konkrete Maßnahmen, Best-Practice Beispiele und politische Handlungsempfehlungen zur Bewältigung der Transformation zu sprechen.

Das weiter steigende öffentliche Interesse an einem gerechten Strukturwandel schlug sich in vielen Veranstaltungsanfragen nieder. Dabei wurde das Thema Just Transition als zentrale Aufgabe von vielen Gewerkschaften weltweit identifiziert. Aus diesem Grund tauschte sich der DGB wieder intensiv mit Kolleginnen und Kollegen aus dem europäischen Ausland aber auch weltweit aus. Eine besondere Rolle nahm dabei die Nordisch-Deutsche Gewerkschaftskooperation ein. Der DGB bearbeitete im Rahmen eines Projekts gemeinsam mit nordischen Gewerkschaftsbünden das Thema Just Transition und leitete daraus Handlungsempfehlungen ab und stellte Best-Practice Beispiele aus den einzelnen Ländern dar. Auch beteiligte sich der DGB an einem europäischen Projekt des EGB, in dem ein Leitfaden für Gewerkschaften zur Anpassung an den Klimawandel und die Arbeitswelt entwickelt wurde.

Darüber hinaus organisierte der DGB den regelmäßigen Gewerkschaftsdialog mit dem BMU, um das gegenseitige Verständnis zu vertiefen und auf die Anforderungen der Gewerkschaften in der Trans-

formation hinzuweisen. Darüber hinaus vertrat der DGB die Gewerkschaften im Aktionsbündnis Klimaschutz des BMU. Im Bereich der Umweltpolitik engagierte sich der DGB im Rahmen verschiedener nationaler Fachgremien. So organisierte der DGB die Mitarbeit im Umweltgutachterausschuss zur Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystem EMAS. Weitere Fachgremien, in denen sich der DGB engagierte, sind die Jury Umweltzeichen, die über die Vergabe des Blauen Engels entscheidet, sowie der Kerntechnische Ausschuss.

Der DGB hat sich als Mitglied im Lenkungskreis der Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit aktiv an der Erstellung des Abschlussberichts „Wege zu einer nachhaltigen Arbeitswelt" der Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit" beteiligt. Der Bericht wurde im Sommer 2020 von vielen Nachhaltigkeitsakteuren vorgelegt und diskutiert. Elemente flossen in verschiedene Stellungnahmen zu nachhaltiger Forschung, aber auch in Stellungnahmen zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie ein. Der Bericht stellt heraus, welche progressiven Impulse eine Arbeitszeitpolitik für die nachhaltige Entwicklung bietet.

Der DGB ist qua persönlicher Berufung im Sustainable Finance-Beirat der Bundesregierung vertreten. Im Frühjahr 2020 wurde der Zwischenbericht mit ca. 30 Handlungsempfehlungen abgeschlossen, die Deutschland zu einem führenden Standort für nachhaltige Finanzpolitik und Geldanlagen machen sollen. Im Frühjahr 2021 soll der Abschlussbericht der Bundesregierung übergeben werden. Der DGB engagiert sich im Rahmen des Beirats in den Arbeitsgruppen Corporate Governance und Öffentliche Hand (u. a. zum Aufbau eines Transformationsfonds). Gewerkschaftliche Positionen fließen aber auch in die anderen vom Beirat erarbeiteten Empfehlungen ein. Die Finanzmärkte sollen damit zu einem verlässlichen Treiber einer sozial-ökologischen Transformation werden.

ENERGIEWENDE

Kohleausstieg

Basierend auf dem Abschlussbericht der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung" (KWSB) ging es im Jahr 2020 um die gesetzliche Umsetzung des Kohleausstiegs in Deutschland. Das Gesetz wurde am 3. Juli 2020 verabschiedet. Es legt fest, dass Deutschland spätestens bis 2038 aus der Kohleverstromung aussteigt. Wichtige Elemente eines sozialverträglichen Kohleausstiegs wurden aus dem KWSB-Abschlussbericht übernommen (z. B. Anpassungsgeld, Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, finanzielle Mittel für Strukturentwicklung). Der DGB organisierte in diesem Zusammenhang eine Reihe von Veranstaltungen, u. a. ein parlamentarisches Frühstück für Abgeordnete sowie ein Informationsgespräch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Bundestag und Bundesrat. Der DGB wurde außerdem bei der öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Wirtschaft und Energie des Bundestages als Sachverständiger geladen (https://www.dgb.de/-/W3E).

Eng mit dem Kohleausstiegsgesetz verbunden ist die Richtlinie zum Anpassungsgeld (APG), das älteren Beschäftigten der Kohleindustrie einen Übergang in die abschlagsfreie Rente ermöglichen soll. Die Erstellung der Richtlinie begleitete der DGB in enger Abstimmung mit den Mitgliedsgewerkschaften. Der DGB diskutierte in diesem Kontext vor allem mit dem BMWi und dem BMAS zu unterschiedlichen Regelungsinhalten.

Ausbau erneuerbarer Energien

Am 23. September 2020 verabschiedete das Bundeskabinett einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG2021). Ziel des Gesetzes ist, den Ausbau der erneuerbaren Energien so zu gestalten, dass das deutsche Klimaziel von 2030 (-55 Prozent Treib-hausgasminderung) erreicht werden kann. Der DGB beteiligte sich mit einer Stellungnahme an der Verbändeanhörung (https://www.dgb.de/-/vG5 und https://www.dgb.de/-/viG). Am 4. November 2020 fand außerdem gemeinsam mit der IG Metall und ver.di eine digitale parlamentarische Veranstaltung statt.

Wasserstoff

Im Jahr 2020 wurde die energiepolitische Diskussion vor allem auch durch das Thema „Wasserstoff" geprägt. Gewerkschaften waren hier je nach Organisationsbereich unterschiedlich betroffen, zum Beispiel bei der Dekarbonisierung der Stahl- und Chemiebranche oder der Umwidmung von Gasinfrastruktur oder Wasserstoff-Antrieben im Mobilitätsbereich. Sowohl die Bundesregierung als auch die EU-Kommission veröffentlichten im Sommer Wasserstoffstrategien. Um dieses Thema strategisch zu diskutieren, führte der DGB mehrere Online-Fachgespräche durch, die sich an Vertreterinnen und Vertreter des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften richteten.

Konjunkturpaket

In der politischen Diskussion zur Schwerpunktsetzung des Konjunkturpakets wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass die Investitionen in Einklang mit der Energiewende stehen sollen. Dieses Spannungsfeld diskutierte der DGB mit vielen Stakeholdern und Ministerien (z. B. BMU, BMF, BMWi) in Terminen und brachte die Perspektive der Beschäftigten ein.

Unterstützung für die Bezirke und Regionen

Energie- und Klimapolitik spielte auch in den Regionen und Bezirken des DGB eine wichtige Rolle. Um sich intern gut bei dem Thema aufzustellen, veranstaltete der DGB Ende September 2020 eine Weiterbildung für Kolleginnen und Kollegen. Dazu bot der DGB Online-Formate an, um einzelne Themen gezielt zu diskutieren.

MOBILITÄTS- UND VERKEHRSWENDE

Der DGB hat sich auch im Jahr 2020 für eine Wende in der Verkehrs- und Mobilitätspolitik engagiert. Der Transformationsprozess betrifft die gesamte Verkehrswirtschaft. Der DGB fordert, dass die CO2-Ziele im Verkehrssektor ohne soziale und wirtschaftliche Verwerfungen erreicht werden. Der Strukturwandel muss gerecht gestaltet werden. Deshalb dürfen Digitalisierung, Dekarbonisierung und Globalisierung nicht dem Markt überlassen werden. Den Ansatz einer sozial gerechten und ökologisch verträglichen Mobilitätswende vertritt der DGB in verschiedenen Dialogforen und -prozessen u. a. mit Sozial- und Umweltverbänden.

So muss präventive Strukturpolitik darauf vorbereiten, dass regionale Arbeitsmärkte schnell in Schieflage geraten können. Instrumente wie das Kurzarbeitergeld und das Qualifizierungschancengesetz müssen für veränderte Qualifikationsanforderungen nutzbar sein. Der DGB fordert, regionale Trans-

formationspläne zum Erhalt industrieller Kerne und für ein klimagerechtes Verkehrssystem zu entwickeln. In Niedersachsen beteiligt sich der DGB am Projekt „Transformationslotsen“. Das „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ ermöglicht die Qualifizierung dieser „Spezialisten für digitale Transformation und Veränderungsmanagement“. Sie sollen dazu beitragen, dass die Veränderungsprozesse im jeweiligen Betrieb so umgesetzt werden, dass die Beschäftigten auf die neuen Berufsbilder vorbereitet sind.

In der Autoindustrie und vor allem bei den Zulieferern fordert der DGB Finanzierungskonzepte, damit Liquiditätsengpässe überwunden und Zukunftsinvestitionen getätigt werden. So können Beschäftigungschancen genutzt werden, indem Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfe angegangen werden. Erforderlich ist eine industriepolitische Strategie für zukunftsfähige Wertschöpfungsketten im Fahrzeugbau, neue Kooperationen und Organisationsstrukturen (Batteriezellproduktion inkl. Recycling-Zyklus, Wasserstoffstrategie).

Darüber hinaus fordert der DGB weiterhin erheblich mehr Investitionen in eine klimaverträgliche Infrastruktur. Erforderlich ist ein verbindlicher Investitionspfad bis 2030, um Personal in der planenden Verwaltungen aufzubauen, den Investitionsstau abzubauen und den politisch gewollten Ausbau von Bahn und ÖPNV zügig anzugehen. Nur so ist das Ziel einer relevanten Verkehrsverlagerung auf umweltgerechtere Verkehrsmittel und klimaneutrale Mobilität erreichbar. Damit der ÖPNV z. B. für Pendlerinnen und Pendler im Stadt-Umland-Verkehr zur attraktiven Alternative wird, sollte zudem die öffentliche Beschaffung elektrifizierter Fahrzeuge aller Größen ausgeweitet werden. Der Ausbau der digitalen Infrastruktur kann für mehr Mobilität bei weniger Verkehr sorgen, wenn die Vernetzung verbessert wird. Neue flexible Mobilitätsdienste können durch das Personenbeförderungsgesetz zukünftig eine Zubringerfunktion für den liniengebundenen ÖPNV erfüllen.

Auch in der Diskussion um konjunkturelle Stützungsmaßnahmen gegen die Corona-Krise hat sich der DGB für die Förderung von umweltfreundlicher Mobilität eingesetzt. Umgesetzt werden u.a. die Flottentauschprogramme „Sozial & Mobil“, mit dem gemeinnützige Träger bei der Flottenumrüstung unterstützt und so Elektromobilität im Stadtverkehr gefördert wird, sowie für Handwerker und KMU für Elektronutzfahrzeuge bis 7,5 Tonnen. Der Transformation der Autoindustrie gilt ein Zukunftsinvestitionsprogramm zur Förderung von Investitionen in neue Technologien, Verfahren und Anlagen. Vor allem die Zulieferindustrie soll bei Forschung und Entwicklung für transformationsrelevante Innovationen und neue regionale Innovationscluster unterstützt werden.

In der Phase des Lockdowns wurden auch die LKW-Fahrerinnen und LKW-Fahrer zu den „Helden des Alltags“ gezählt. Mit den Grenzschließungen rückte ihre Arbeit wieder ins Licht der Öffentlichkeit. Im Juli 2020 hat das Europäische Parlament dann nach dreijährigem Ringen das Straßenverkehrspaket beschlossen. Der DGB hat sich dafür eingesetzt, dass sich die Beschäftigungsbedingungen der Fahrerinnen und Fahrer auf Europas Straßen umfassend verbessern. Ein Erfolg ist die schnellere Einführung digitaler Tachographen, die ursprünglich erst nach einer Übergangsfrist von 15 Jahren gelten sollte. Zudem gelten die neuen Sozialvorschriften auch für kleinere LKW unter 3,5 Tonnen – wenn auch erst ab 2026. Nun kommt es auf entschiedenes Handeln gegenüber den Spediteuren an, die auf Lohndumping und Ausbeutung als Geschäftsmodell setzen. Deshalb brauchen Zoll, Polizei und das Bundesamt für Güterverkehr schnell mehr Personal.

STRUKTUR- UND REGIONALPOLITIK

Kohleausstieg, Strukturstärkung

Nunmehr anderthalb Jahre nach Abschluss der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung" wurden die beiden Gesetze zum Kohleausstieg, das Strukturstärkungs- sowie das Kohleausstiegsgesetz im Juli 2020 von Bundestag und Bundesrat verabschiedet. Neben der konkreten Absicherung der Beschäftigten in der Kohle- und Energiewirtschaft ist die Absicherung der Strukturmittel für die Reviere und Kraftwerksstandorte ein wichtiger Meilenstein, um den Strukturwandel gerecht zu gestalten. Ein großer Erfolg des DGB war die verbindliche Festschreibung einer inhaltlichen Beteiligung der Gewerkschaften bei der Gestaltung des Strukturwandels bzw. bei der Vergabe der Strukturhilfen (beratend im Bund-Länder-Koordinierungsgremium auf Bundesebene, mitentscheidend in Gremien auf Länderebene und in Regionalentwicklungssauschüssen auf regionaler Ebene). Nun kommt es darauf an, diese Beteiligung auch auf Augenhöhe umzusetzen und bei der Strukturentwicklung auf gute, tarifgebundene Arbeit und nachhaltige Wertschöpfung hinzuwirken. Deshalb wurde zwischen DGB Bundesvorstandsverwaltung und den DGB-Bezirken in Abstimmung mit den Gewerkschaften ein Projekt initiiert, das der Unterstützung der gewerkschaftlichen Beteiligung bei der Strukturentwicklung dienen soll.

Strukturpolitische Broschüre

Mit der Veröffentlichung der Broschüre „Wir gestalten vor Ort – Strukturpolitik des DGB" hat der DGB aufgezeigt, wie strukturpolitische Projekte und Initiativen des DGB die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen voranbringen. Eine Auswahl von 21 beispielhaft ausgewählten Projekten unterschiedlichster Handlungsfelder (Digitalisierung, Industrie, Wohnen, Mobilität, etc.) soll für die weitere Arbeit vor Ort inspirieren und Anregungen zur Gestaltung der Transformation geben. Die Broschüre ist abrufbar unter (https://www.dgb.de/-/Wkv).

30 Jahre deutsche Einheit

Im dreißigsten Jahr der deutschen Einheit fand im November 2020 die hybride Veranstaltung „30 Jahre deutsche Einheit – weiter geht's?" statt. Für die Diskussion konnte der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Länder, Marco Wanderwitz, gewonnen werden. Themenschwerpunkte waren öffentliche Daseinsvorsorge und Förderpolitik, gleichwertige Lebens- und Arbeitsbedingungen, sowie die Stärkung von Demokratie und Zivilgesellschaft. Die Veranstaltungsdokumentation ist abrufbar unter (https://www.dgb.de/-/v7P).

Neuausrichtung des Gesamtdeutschen Fördersystems nach dem Auslaufen des Solidarpaktes / Gemeinschaftsaufgabe Regionale Wirtschaftspolitik (GRW)

Am 10. Juli 2019 hatte die Bundesregierung die Einrichtung eines gesamtdeutschen Fördersystems für strukturschwache Regionen beschlossen. Der DGB hatte sich bereits seit 2014 laufend an der Debatte um die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse beteiligt und setzte dies 2020 fort, um die Umsetzung der Beschlüsse zu begleiten Obwohl die Beteiligung von Sozialpartnern nur in der Gemeinschaftsaufgabe Regionale Wirtschaftsförderung (GRW) vorgesehen ist, fanden zentrale Forderungen des DGB dennoch Gehör. Das neue gesamtdeutsche Fördersystem leistet nicht nur einen wichtigen Beitrag des Staates zur Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse. Zum Verständnis der Bundesregierung gehört inzwischen

auch, dass alle Menschen in Deutschland die Möglichkeit eines guten Lebens, einer guten Grundversorgung und einer guten Arbeit haben sollen. Seit dem durch die Corona-Krise bedingten wirtschaftlichen Einbruch wird jedoch die Bindung von Wirtschaftsförderung an Kriterien Guter Arbeit in einigen Bundesländern in Frage gestellt. Der DGB hat sich für die Beibehaltung dieser Kriterien in den GRW-Richtlinien auf Landesebene ausgesprochen, sowie im Rahmen einer Konsultation der Europäischen Kommission für deren Einführung in das System der Regionalbeihilferichtlinien plädiert (https://www.dgb.de/-/mBX).

Partnerschaftliche Begleitung der politischen Gestaltung der Europäischen Strukturfonds in Zeiten von Corona-Krise und der sozial-ökologischen Transformation

Die Planung der kommenden EU-Strukturförderperiode von 2021 – 2027 war auf europäischer und nationaler Ebene in vollem Gange, als die Corona-Pandemie sie vorerst stoppte. Die von der EU-Kommission vorgelegte Dachverordnung enthält eine Reihe von Änderungen gegenüber der aktuellen Förderperiode, die sowohl das Design als auch die Implementation der Fonds in Deutschland betreffen. Der DGB hat zum Entwurf einer Partnerschaftsvereinbarung für Deutschland Stellung bezogen (https://www.dgb.de/-/WHh).

Die Partnerschaftsvereinbarung wurde jedoch wegen der Covid-19-Pandemie zunächst einmal für mehrere Monate auf Eis gelegt. Die Herausforderungen der Transformation zu einer CO2-neutralen Wirtschaft sollen, so die langjährige Forderung des Europäischen und Deutschen Gewerkschaftsbundes, durch einen Fonds zur Gestaltung eines sozial gerechten Strukturwandels abgefedert werden. Im Frühjahr 2020 legte die Europäische Kommission den Vorschlag zu einem sogenannten „Just Transition Fonds" vor, der die bisherigen Strukturfonds (Europäischer Sozialfonds (ESF), den Europäischen Regionalfonds (EFRE) sowie den Fonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) ergänzen soll. Dies führte zu einer Reihe von heftigen Auseinandersetzung über dessen Ausgestaltung, dem Verhältnis zu den bestehenden Fonds sowie dessen finanzieller Ausstattung. Dies alles wurde erstmals unter der Beteiligung der Sozialpartner auf Augenhöhe verhandelt, denn das Partnerschaftsprinzip gilt rechtlich bindend erstmals in der laufenden Förderperiode 2014–2020 und ist als großer Erfolg der Gewerkschaften anzusehen.

Gleichzeitig veränderten die Corona-Bedingungen den Rahmen für die Planung des Mehrjährigen Finanzrahmens (MFR), was sich auch auf die Ausgestaltung und Finanzierung der Strukturfonds auswirkte. Die Europäische Kommission hat Ende Mai 2020 ein umfangreiches Maßnahmenpaket für den wirtschaftlichen Aufbau in der EU vorgelegt. In einer Stellungnahme nahm der DGB eine erste Bewertung der Maßnahmen vor und machte darüber hinaus Vorschläge, wie ein solidarischer und nachhaltiger wirtschaftlicher Neustart in der EU gelingen kann (https://www.dgb.de/-/WhM).

Zentrale Herausforderungen für die Strukturförderung sind zum einen ihr Beitrag zur nachhaltigen Überwindung der wirtschaftlichen Langfristfolgen der Pandemie durch strukturellen Wandel hin zu mehr Resilienz, zum anderen, die Transformation so zu gestalten, dass es keine abgehängten Regionen gibt und die Disparitäten innerhalb Europas nicht zu groß werden. Der DGB setzte sich für eine proaktive Strukturpolitik ein, die bereits ansetzt, während eine Region den Transformations-

prozess durchläuft und nicht erst, wenn die Folgen des Wandels zu manifesten Verwerfungen geführt haben.

WOHNUNGS- UND VERBRAUCHERPOLITIK

Das Problem hoher Wohnungsmieten – insbesondere in Städten – ist nach wie vor nicht gelöst. Darauf hat auch der DGB immer wieder hingewiesen und Lösungsvorschläge präsentiert. Zu Beginn des Jahres veröffentlichte der DGB eine Broschüre mit Hintergründen und gewerkschaftlichen Positionen für eine sozial gerechte Bodenpolitik (https://www.dgb.de/-/mlf). Zudem bereitete der DGB die Kaufpreise für baureifes Land auf und machte sie in einer interaktiven Karte zugänglich (https://www.dgb.de/-/mzl).

Darüber hinaus begleitete der DGB den Prozess um das Baulandmobilisierungsgesetz intensiv. Folge dieser Aktivitäten waren Einladungen zu Gesprächsrunden, Veranstaltungen und Austauschforen mit Parteien und anderen Verbänden. Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt war die Entwicklung einer neuen Position im Bereich der Wohnungsbaupolitik. Im Mittelpunkt stand dabei die Forderung nach einer Neuen Wohnungsgemeinnützigkeit.

Trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie gab es etliche Aktivitäten im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs. Im Januar führte der DGB gemeinsam mit dem DGB-Bildungswerk ein dreitägiges Pilotseminar zur Szenario-Methode und dem Thema Wohnen durch. Daraus entstand eine detaillierte Beschreibung verschiedener Szenarien des Wohnungsmarktes in Baden-Württemberg mit – je nach Szenario – unterschiedlichen Interventionsstrategien. Ebenfalls in Zusammenarbeit mit dem DGB-Bildungswerk entstand mit dem Bildungsschwerpunkt Wohnen eine 80-seitige Methodensammlung und eine umfangreiche digitale Materialsammlung. Auf den beiden Regionalkonferenzen zu Jahresbeginn war die Bodenpolitik ein Schwerpunkt. Dies setzte sich mit einer digitalen sechsteiligen Fortbildungsreihe im Herbst fort. Schwerpunkt war hier Handlungsfähigkeit der Kommunen durch verschiedene bau- und planungsrechtliche Instrumente. Neben Haupt- und Ehrenamtlichen des DGB nahmen auch Hauptamtliche der Mitgliedsgewerkschaften an der Reihe teil.

Im Februar 2020 wurde die europäische Bürgerinitiative Housing for All (EBI) vor dem Hintergrund des Brexit gestoppt. Die EBI generierte auf europäischer Ebene große Aufmerksamkeit. Am 1. Dezember 2020 wurde im zuständigen Ausschuss des EU-Parlaments der Initiativ-Report „Access to decent and affordable housing for all“ angenommen. Der Bericht enthält alle Forderungen der EBI.

Die Verbraucherpolitik stand 2020 im Schatten der Corona-Pandemie, die erhebliche Einkommenseinbußen für viele Verbraucherinnen und Verbraucher zur Folge hat. Der DGB setzte sich bereits im März dafür ein, dass niemand im Zuge der Pandemie seine oder ihre Wohnung verliert. Die Bundesregierung handelte rasch und erlies ein Kündigungsmoratorien für Mietverhältnisse, Dauerschuldverhältnisse wie bspw. für Strom und Verbraucherkredite. Trotz der Intervention des DGB und anderer Verbraucherschutzverbände wurde diese Regelung nicht über den 30. Juni 2020 hinaus verlängert. Der DGB intensivierte 2020 seine Zusammenarbeit mit Verbraucherschutzinitiativen und arbeitete kontinuierlich in den Gremien der Verbraucherzentrale Bundesverband, des Verbraucherbeirats der Bundesanstalt für Finanzdienst-

leistungsaufsicht (Bafin) und dem Kuratorium der Stiftung Warentest mit, um gewerkschaftliche Interesse in verbraucherpolitischen Debatten zu stärken.

ÖFFENTLICHER DIENST

DGB-Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch"

Die auf dem 21. Ordentlichen Bundeskongress des DGB beschlossene Initiative, mit der auf das Problem „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen und privatisierten Sektors" aufmerksam gemacht werden soll, startete im Februar 2020 mit einer eintägigen Tagung in Berlin. Auf dieser stellte der DGB die Kampagne sowie eine von ihm beauftragte Umfrage unter über 2.000 Beschäftigten aus dem öffentlichen und privatisierten Sektor vor. Im Rahmen der Befragung gaben 67 Prozent der Befragten an, in den letzten zwei Jahren Opfer von Übergriffen geworden zu sein. Mehr als die Hälfte sagte, dass die Gewalt gegen sie zugenommen habe. Die Ergebnisse der Umfrage machten deutlich, dass fehlendes Zahlenmaterial eine objektive Diskussion über das Ausmaß des Problems und die Vereinbarung zielgerichteter Maßnahmen erschwerte. Nach einem ausführlichen Schreiben der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Elke Hannack an den Bundesminister für Inneres, Bau und Heimat, Horst Seehofer, mit expliziten Forderungen, erörterte der DGB mit dem Ministerium die Notwendigkeit einer gutachterlichen Untersuchung der Problematik sowie der Erfassung der Taten über den Bereich von Polizei- und Rettungskräften hinaus. Im vierten Quartal vergab das Ministerium einen entsprechenden Forschungsauftrag.

Auch ansonsten verlief der Start der Initiative erfolgreich. Zu Beginn wurden in 22 Städten und an über 300 Orten Großplakate geschaltet. Online-Werbebanner wurden gut 2,5 Millionen Mal gesehen und auch der im Rahmen der Initiative produzierte Social Spot „Die Unbetroffenen" erreichte in den sozialen Medien sehr hohe Klickzahlen. An Gewerkschaftshäusern, Verwaltungsgebäuden und in Fahrzeugen des öffentlichen Nahverkehrs wurden und werden Plakate und Großbanner der Initiative gehängt. Insgesamt konnten im ersten Jahr der Initiative über 50 Großbanner produziert und veröffentlicht werden. In Düsseldorf fuhr eine im Design der Initiative beklebte Straßenbahn für einen Monat durch die Stadt. Die vom DGB angebotenen drei digitalen Workshops stießen auf großes Interesse. Ebenso der produzierte Podcast, in welchem unter anderem Betroffene und die zuständigen Vorstandsmitglieder von DGB, EVG, GdP, GEW und ver.di zu Wort kamen. Mehrere Fernsehanstalten sowie Printmedien berichteten über das Jahr hinweg über die Kampagne des DGB (www.mensch.dgb.de).

Verhinderung personalratsloser Zeiten

Der DGB verhinderte personalratslose Zeiten auf Bundesebene, die aufgrund der Corona-Pandemie drohten.

Ursprünglich sollten vom 1. März bis zum 31. Mai 2020 auf Bundesebene Personalratswahlen stattfinden. Als absehbar war, dass in einzelnen Geschäftsbereichen die Durchführung der Wahlen bis Ende Mai 2020 nicht realisierbar sein würde, forderte der DGB das Bundesministerium des Innern, für Heimat und Bau erfolgreich auf, eine Übergangslösung zu schaffen. Das Bundespersonalvertretungsgesetz wurde derart geändert, dass Wahlen aufgrund der Corona-Pandemie verschoben werden konnten. Bis

maximal 31. März 2021 werden keine personalratslosen Zeiten eintreten. Die bestehenden Personalvertretungen bleiben geschäftsführend im Amt, bis die Wahl erfolgreich nachgeholt werden kann. Ebenfalls beschlossen wurde eine Änderung der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz. Dadurch konnte nachträglich Briefwahl angeordnet werden.

F. BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG IN DER CORONA-KRISE

SCHULEN / BILDUNGSPOLITIK

Frühkindliche Bildung und Schule

Die Corona-Pandemie stellte Schulen vor immense Herausforderungen. Neben umfassenden Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen musste die Begleitung und Förderung der ohnehin schon benachteiligten Kinder und Jugendlichen sichergestellt werden. Der DGB zeigte für die Besserstellung von Schulen in seinem Positionspapier „Schulen während und nach der Corona-Krise: Ein Programm für mehr Chancengleichheit“ Handlungsfelder auf.

Mit dem Digital-Pakt Schule unterstützt der Bund die Länder finanziell beim Ausbau der digitalen Infrastruktur von allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Für die Umsetzung des Digital-Pakts nahmen Bund und Länder eine Grundgesetzänderung vor, wonach der Bund künftig für gesamtstaatlich bedeutsame Investitionen flächendeckend Finanzhilfe leisten kann. Das Kooperationsverbot aus dem Grundgesetz zu streichen, war eine langjährige gewerkschaftliche Forderung.

Im Zuge der Corona-Maßnahmen wurden über das Konjunkturpaket die Bundesmittel deutlich ausgeweitet. Zusätzlich werden Endgeräte für Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte sowie Mittel für Administratoren bereitgestellt. Auch haben sich Bund und Länder darauf verständigt, dass die im Digital-Pakt vorausgesetzten pädagogischen Konzepte von Schulen nachgereicht werden können, damit die Mittel schneller fließen können. Dennoch müssen alle Maßnahmen (Ausstattung, Lernplattformen, pädagogische Konzepte und Lehrkräftebildung) miteinander vorangebracht werden.

Nach dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder bis zum sechsten Lebensjahr soll ab 2025 der „Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder“ gesetzlich verankert werden. **Am 15. 12. 2020 hat die Bundesregierung bereits das Gesetz zur Errichtung des Sondervermögens "Ausbau ganztägiger Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter" (Ganztagsfinanzierungsgesetz) beschlossen. Damit ist sichergestellt, dass sich der Bund beim Ganztagsausbau mit zwei Milliarden Euro beteiligen wird. Zu erwarten sind nunmehr die Förderrichtlinien zwischen Bund und den einzelnen Ländern sowie ein Gesetzentwurf für die Änderung des SGB VIII.**

Das 2019 in Kraft getretene Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung wird in den nächsten Jahren evaluiert. Bei einer Fortführung ab 2022 müssen die Qualitätsmaßnahmen höhere Priorität haben.

BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Corona-Krise hat auf dem Ausbildungsmarkt deutliche Spuren hinterlassen. Im Krisenjahr 2020 sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um elf Prozent auf 467.484. Damit liegt die Zahl der Neuverträge erstmals unter der 500.000er Marke. Die Pandemie traf bis dahin gesunde Ausbildungsbetriebe unvorbereitet und verschärfte auch den Strukturwandel in einzelnen Branchen, so dass es zum Rückgang der Ausbildungsplatzzahlen kam.

Die Bundesregierung reagierte mit dem Programm „Ausbildungsplätze sichern" schnell auf die Corona-Krise. Mit den Ausbildungsprämien bei Erhalt oder Anhebung des Ausbildungsniveaus, mit Übernahmeprämien bei pandemiebedingter Insolvenz des Ausbildungsbetriebs und mit der Förderung der Ausbildungsvergütung zur Vermeidung von Kurzarbeit bei Auszubildenden hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zum 1. August 2020 ein Förderprogramm auf den Weg gebracht, das an den richtigen Stellen ansetzt.

Dieses Programm knüpft direkt an der Vereinbarung der Allianz für Aus- und Weiterbildung (26. Mai 2020) und dem Koalitionsausschuss der Regierungsparteien (3. Juni 2020) an. Dabei gelang es dem DGB, Verschlechterungen für Auszubildende beim Kurzarbeitergeld abzuwehren. Die Bundesagentur für Arbeit berichtet von einem hohen Interesse der Betriebe an dem Förderprogramm, allerdings werden die Mittel nur zögerlich abgerufen. Dies spricht dafür, dass die Förderkriterien eher zu eng gefasst sind. Der DGB sprach sich deshalb für eine Öffnung der Förderrichtlinie aus.

Das Aufstiegs-BAföG (AFBG) ist das Premiumformat bei der Förderung beruflicher Weiterbildung. Mit dem deutlichen Ausbau des AFBG wird das Signal ausgesendet: Der Erwerb von Qualifikationen der beruflichen Fortbildung und damit auch der Erwerb einer vertieften und erweiterten beruflichen Handlungsfähigkeit ist politisch und gesellschaftlich erwünscht. Die vierte AFBG-Novelle trat zum 1. August 2020 in Kraft und griff wesentliche Forderungen des DGB auf. Mit der Förderung mehrerer Ausbildungen, der deutlichen Erhöhung des Maßnahmenzuschusses, der Entwicklung des Unterhaltszuschusses zum Vollzuschuss, der verbesserten Förderung von Familien und Alleinerziehenden sowie dem erleichterten Darlehenserlass gibt es spürbare Verbesserungen.

DEMOKRATISCHE UND SOZIALE HOCHSCHULE

Die Corona-Pandemie hat auch das Wissenschaftssystem mit voller Härte getroffen. Der DGB und die Gewerkschaften drängten auf eine verbindliche Ausgestaltung der Anpassung der Höchstbefristungsdauer im Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Bis auf einige für BAföG-Empfängerinnen und -Empfänger sehr positive Regelungen wurde den Studierenden eine wirksame finanzielle Nothilfe weitgehend versagt.

Trotz der 26. Novelle des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) 2019 sanken die Gefördertenzahlen weiter. Der DGB entwickelte in einer Arbeitsgruppe gewerkschaftliche Anforderungen für eine 27. BAföG-Novelle, die noch in dieser Legislaturperiode umgesetzt werden soll sowie Anforderungen an eine grundlegende Strukturreform der staatlichen Studienfinanzierung.

Der Anteil befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft hat seit Jahren ein völlig inakzeptables Niveau. Der DGB führte eine Befragung von Beschäftigten an Universitäten und Fachhochschulen in ausgewählten Bundesländern über ihre Arbeitsbedingungen und deren Bewertung durch. Die Ergebnisse wurden als „DGB-Hochschulreport" veröffentlich und genutzt, um den größten Handlungsbedarf aufzuzeigen.

G. SCHWERPUNKTE DER EUROPÄISCHEN UND INTERNATIONALEN GEWERKSCHAFTSARBEIT BEI DER BEWÄLTIGUNG DER KRISENFOLGEN

EUROPÄISCHE KONJUNKTURPROGRAMME

Um die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie abzufedern hat die Europäischen Kommission im Mai diesen Jahres ein umfangreiches Wiederaufbaupaket präsentiert (Next Generation EU). Der Vorschlag der Europäischen Kommission sieht vor, den wirtschaftlichen Aufbau über gemeinschaftliche Schulden zu finanzieren und die generierten finanziellen Mittel in Form von Zuschüssen und Krediten an die Mitgliedsstaaten weiterzugeben. Diese Form der Finanzierung ist der erstmalige Einstieg in eine solidarische Verteilung der Schuldenlast in Europa. Das ist ein erfreulicher Quantensprung in der europäischen Fiskalpolitik. Der DGB fordert schon seit Jahren ein gemeinschaftliches Schuldeninstrument auf EU-Ebene. Zur Vollendung der Wirtschafts- und Währungsunion wäre ein auf Dauer angelegtes gemeinschaftliches Schuldeninstrument notwendig. Das Finanzierungsmodell der Europäischen Kommission stellt aber einen Schritt in die richtige Richtung dar.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat den politischen Entscheidungsprozess zum EU-Aufbaupaket eng begleitet. In der Position „Anforderungen an ein solidarisches und nachhaltiges EU-Aufbauprogramm" wurden die entsprechenden Verordnungsvorschläge des EU-Aufbaupakets umfangreich bewertet und kommentiert. Bei grundsätzlicher Zustimmung macht der DGB in dieser Position deutlich, dass es bei den Gesetzesentwürfen dringenden Verbesserungsbedarf gibt. Insbesondere was die Verknüpfung des neuen Aufbaufonds (Aufbau- und Resilienzfazilität) mit dem Europäischen Semester angeht, bei der Frage der sozialpartnerschaftlichen Einbindung und demokratischen Legitimation und bei den Ausgabenprioritäten gibt es Handlungsbedarf. Auch ist die Verzahnung zwischen dem Green Deal und dem EU-Wiederaufbaupaket bei den vorgelegten Maßnahmen nicht zufriedenstellend geklärt.

Die Veröffentlichung der Position wurde begleitet von einer Reihe von publizistischen Projekten. In zahlreichen Newslettern, Blogbeiträgen, Namensartikeln/Interviews in Tageszeitungen hat der DGB prominent für seine Vorschläge zum EU-Aufbaufonds geworben. Zudem haben diverse Konsultationen und Lobbygespräche zu dem Thema stattgefunden.

Auch öffentliche digitale Veranstaltungen konnte der DGB zum Thema „wirtschaftlicher Wiederaufbau der EU" durchführen. In einem virtuellen Treffen des Makroökonomischen Kreises wurde die Zukunft des fiskalpolitischen Regelwerks thematisiert. Auf der Konferenz „No Green Deal Without a Social Deal", die in Kooperation mit der FES stattgefunden hat und zu der vor allem Gewerkschaftskolleginnen und Gewerkschaftskollegen aus anderen europäischen Ländern eingeladen waren, stand die Verbindung zwischen EU-Wiederaufbaupaket und dem Green Deal im Mittelpunkt. Bei der Anhörung des Europaausschusses des Bundestages im Oktober 2020 nahm der DGB zur Umsetzung des Eigenmittelbeschlusses Stellung, der die Finanzierungsvoraussetzungen für Next Generation EU schafft.

Deutscher Vorsitz im Rat der Europäischen Union

Im zweiten Halbjahr 2020 übernahm Deutschland erstmals seit 2007 wieder den Vorsitz im Rat der Europäischen Union. Der Bundesvorstand beschloss auf seiner Sitzung im Februar 2020 die „Anforderungen des DGB an die deutsche EU-Ratspräsidentschaft". Die intensive Lobbyarbeit des DGB zur inhaltlichen Schwerpunktsetzung und Gestaltung des Präsidentschaftsprogramms der Bundesregierung trug sichtbare Früchte in der deutschen Europapolitik des Jahres 2020; das

deutsche Präsidentschaftsprogramm setzte entscheidende Akzente zu einer Trendwende für eine soziales Europa.

Im Juli 2020 wurde die von der Europäischen Kommission vorgeschlagene SURE-Verordnung (Europäische Kurzarbeitergeld) verabschiedet. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung von Kurzarbeitergeldern in den Mitgliedsstaaten und trägt so entscheidend zur Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten bei. Die Finanzierung dieses 500 Mrd. Euro schweren sozialpolitischen Instrumentes durch gemeinschaftliche Schuldenaufnahme stellt einen Paradigmenwechsel in der EU-Politik dar. Mit dem Abschluss der Verhandlungen zum Mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) und der Verordnung zur Einrichtung einer Aufbau- und Resilienzfazilität NextGenerationEU wurde ein Instrument zur Konjunkturbelebung durch öffentliche Investitionen ermöglicht. Die asymmetrische Finanzierung durch gemeinsame europäische Schulden, die die Notlage einzelner EU-Mitgliedsstaaten durch eine solidarische Gemeinschaftsfinanzierung abfedern, entspricht der Gewerkschaftsforderung, das Zusammenwachsen und die soziale Kohäsion Europas wiederherzustellen.

Die europäische Sozialpolitik machte im Berichtszeitraum überdies Fortschritte bei der Förderung der Tarifbindung in Verbindung mit der Einführung von Mindestlöhnen, in der Debatte über die Definition europäischer Mindeststandards in der Grundsicherung sowie in der Anbahnung einer europäischen Regulierung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten der Unternehmen in ihren weltweiten Lieferketten.

NACHHALTIGE LIEFERKETTEN

Die Corona-Krise offenbarte neben der Verletzlichkeit globaler Lieferketten auch die Defizite in der nachhaltigen Gestaltung von Arbeitsbedingungen in den Wertschöpfungsketten. Daher engagierte sich der DGB für ein Lieferkettengesetz, mit dem menschenrechtliche Sorgfaltspflichten für Unternehmen verbindlich geregelt werden sollen. Die Bundesregierung hatte die klare Erwartungshaltung an die Wirtschaft gerichtet, bis 2020 freiwillig ihren Sorgfaltspflichten zur Einhaltung von Menschenrechten in ihren globalen Wertschöpfungsketten nachzukommen. Wie eine zweimalige repräsentative Befragung ergab, haben die Unternehmen diese Erwartung nicht erfüllt. Daher war gesetzliches Handeln gefordert. Drei Ministerien wurden beauftragt, dem Bundeskabinett Eckpunkte für ein Lieferkettengesetz vorzulegen. Das Bundesarbeitsministerium und das Bundeministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung setzen sich dabei für ein starkes Gesetz ein, das die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten klar definiert und Zuwiderhandlungen sanktionieren würde. Das Bundeswirtschaftsministerium lehnt solche Vorstöße ab und agiert ausgesprochen destruktiv. Der DGB hat sich in diese Debatte aktiv eingebracht und sich für ein starkes Gesetz ausgesprochen. Gemeinsam mit der „Initiative Lieferkettengesetz“ konnte hohes öffentliches Interesse für dieses Thema geweckt werden.

Auch auf europäischer Ebene hat eine Debatte um eine europäische Richtlinie für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten begonnen. Der EU-Kommissar für Justiz hat bereits für nächstes Jahr einen ersten Diskussionsentwurf angekündigt. Gemeinsam mit dem EGB und der Unterstützung der FES führte der DGB im Rahmen der deutschen Ratspräsidentschaft eine europäische Veranstaltung für Faire Wertschöpfungsketten durch, in der die Notwendigkeit einer EU-Richtlinie zu verbindlichen Sorgfaltspflichten

für Menschenrechte und Umwelt unterstrichen wurde. Wir haben unser Ziel erreicht, die nationale und europäische Ebene der Politik miteinander zu verzahnen.

Der DGB unterstützte die Arbeitnehmergruppe beim Expertentreffen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu menschenwürdiger Arbeit entlang globaler Lieferketten. Ziel war es, mögliche Lücken der internationalen Arbeits- und Sozialstandards der IAO in Bezug auf Lieferketten zu identifizieren und den Prozess hin zu einem entsprechenden Übereinkommen voranzutreiben. Aufgrund der konfrontativen Haltung der Arbeitgeber war kein Weiterkommen möglich. Es konnte aber verhindert werden, dass die progressive Agenda verwässert wurde, auf die man sich im entsprechenden Ausschuss bei der IAK (Internationale Arbeitskonferenz) 2016 geeinigt hatte.

Der DGB organisierte gemeinsam mit dem IGB und der FES und unter Teilnahme der Menschenrechtsbeauftragten der Bundesregierung Bärbel Kofler eine virtuelle Veranstaltung zum Thema „Deutsche Lieferketten und globale Gewerkschaftsrechtsverletzungen – Welchen Beitrag kann der globale Rechtsindex des IGB leisten?“. Die Teilnehmerzahl war mit über 70 Teilnehmern höher als erwartet. Trotz Corona-Krise konnte man so den Bekanntheitsgrad des IGB-Rechtsindex erhöhen und dessen Bedeutung in Bezug auf die Umsetzung eines möglichen deutschen Lieferkettengesetzes darlegen.

INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (ILO), G7/L7 UND G20/L20

Pandemiebedingt musste die jährliche Internationale Arbeitskonferenz IAK dieses Jahr abgesagt werden. So blieb der turnusgemäß neu zu besetzende Verwaltungsrat der ILO weiter im Amt, konnte aber auch nur eingeschränkt online tagen. Ironische Konsequenz der Pandemie: Das Ziel, die ILO Übereinkommen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Liste der sogenannten Kernarbeitsnormen aufzunehmen, konnte 2020 Corona bedingt nicht näher behandelt und verfolgt werden. Der DGB konzentrierte sich daher auf die laufenden nationalen Ratifizierungsprozesse. Der DGB konnte dem seit 2015 bestehenden Ratifizierungsvorhaben der Bundesregierung des ILO Übereinkommens 131 über die Festsetzung von Mindestlöhnen neuen Auftrieb verleihen. Man einigte sich mit der BDA auf eine gemeinsame Präambel zur Denkschrift, um deren Vorbehalte auszuräumen und den Prozess der Ratifizierung noch in dieser Legislaturperiode zum Abschluss zu bringen. Der DGB begleitete ebenso den Ratifizierungsprozess des ILO Übereinkommens 190 (Gewalt und Belästigung gegenüber Männern und Frauen in der Arbeitswelt) mit den Ressorts der Bundesregierung.

Der DGB nahm am Global Summit der ILO teil, das unter dem Motto „COVID-19 and the World of Work“ stattfand. In der neuntägigen online-Veranstaltung sprachen Gewerkschaftsführer, Arbeitsminister und Arbeitgebervertreter aus aller Welt über die Auswirkungen der Krise und adäquaten Antworten der globalen Gemeinschaft. Der diesjährige G7-Gipfel unter dem Vorsitz der USA fiel mangels politischem Interesse aus. Keiner der Staats- und Regierungschefs der anderen G7-Länder wollte US Präsident Trump die Gelegenheit zu einem Wahlkampfauftritt vor den US-Präsidentschaftswahlen geben. Der normalerweise im Vorfeld stattfindende L7 Gipfel der Gewerkschaften fiel der Pandemie und dem Widerstand der US-Administration, sich mit der internationalen Gewerkschaftsspitze zu treffen, zum Opfer.

Den diesjährigen Vorsitz in der G20 hat Saudi-Arabien inne. Im Gegensatz zur Antwort der G20 Staaten auf die Große Finanzkrise 2008 – 2009 gab es kaum nennenswerte international abgestimmte Anti-Corona-Krisenprogramme. Die G20 blieb ohne Leadership und Durchschlagskraft in der Bekämpfung der weltweiten Pandemie. Der DGB hatte wie eine große Mehrheit seiner Schwestergewerkschaftsbünde aus den G20-Ländern im Internationalen Gewerkschaftsbund IGB im Vorfeld erklärt, dem menschenrechtsverachtenden Regime in Saudi-Arabien zu keiner Publicity verhelfen zu wollen. Ein als L20 deklariertes Treffen zwischen der Generalsekretärin des IGB und den saudi-arabischen Gastgebern fand trotzdem online statt, an dem sich der DGB als stiller Zuhörer beteiligte.

H. MIGRATIONS- UND INTEGRATIONS-POLITIK UNTER DEN VORZEICHEN DER PANDEMIE

FAIRE MOBILITÄT IN CORONA-ZEITEN

Das Ende 2011 eingerichtete Projekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv" soll die Arbeitsbedingungen, vor allem von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern in Deutschland verbessern. Ein Netz von Beratungsstellen bietet arbeits- und sozialrechtliche Beratung in den wichtigen Herkunftssprachen an. In 2020 konnten – neben den bereits bestehenden Beratungsstellen in Kiel, Oldenburg, Berlin, Dortmund, Frankfurt, Mannheim, Stuttgart, Nürnberg und München – auch in Erfurt und Rheda-Wiedenbrück neue Standorte eingerichtet werden. Insgesamt können inzwischen jährlich knapp 9.000 Personen beraten und unterstützt werden. Die Ratsuchenden kommen vor allem aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Tschechien und Ungarn und arbeiten in unterschiedlichen Branchen, wie der Logistik, dem Baugewerbe, der Gebäudereinigung oder der Fleischwirtschaft. Die Gründe für das Aufsuchen der Beratungsstellen liegen vor allem bei Fragen zur Entlohnung, zu den Arbeitsverträgen, zu Kündigung und Sozialleistungen. Neben der Beratung wurden 2020 weitere 8.000 Personen im Rahmen von Beratungsveranstaltungen, z. B. in Unterkünften oder auf Rasthöfen, präventiv über ihre Rechte aufgeklärt. Das Fortbildungsangebot für die Beraterinnen und Berater steht auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern landesfinanzierter Beratungsstellen offen. Durch die Anbindung des Projektes an gewerkschaftliche Strukturen übernehmen die Beratungsstellen zudem eine Brückenfunktion zwischen den Gewerkschaften und den ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nur kurz- und mittelfristig in Deutschland tätig und in der Regel keine Gewerkschaftsmitglieder sind.

Durch Information, Beratung und Unterstützung verbessert Faire Mobilität unmittelbar die Rechtssicherheit von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern in Deutschland. Mittelbar wirkt das Projekt auch auf Unternehmen mit missbräuchlichen Geschäftspraktiken, indem diese durch eigenes Erleben oder aus Medienberichten erfahren, dass ausländische Beschäftigte wirksame Unterstützung erfahren.

Nach nunmehr neun Jahren erfolgreicher Arbeit von Faire Mobilität, konnte mit dem BMAS ausgehandelt werden, dass der DGB ab 2021 aufgrund des Paragraphen 23 des neuen Arbeitnehmerentsendegesetzes einen rechtlichen Anspruch auf eine jährliche Förderung von knapp vier Millionen Euro erhält, mit dem Faire Mobilität, nicht mehr als Projekt, sondern als „DGB-Beratungsnetzwerk" weitergeführt wird. Mit der entsprechenden Rechtssicherheit – so die Absicht des BMAS – soll die Qualität der Arbeit von Faire Mobilität erhalten und weiterentwickelt werden.

Faire Integration

Das Beratungsangebot Projekt Faire Integration für Geflüchtete zu arbeits-, sozial- und aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen, wurde in 2020 trotz der großen Herausforderungen durch die Covid 19 Epidemie kontinuierlich ausgebaut. Das Vorhaben wird durch das Programm „Integration durch Qualifizierung (IQ)" gefördert.

Die Anzahl der Beratungsstandorte wurde in 2020 von 21 auf 25 erhöht. Neben Geflüchteten wurden auch Beschäftigte aus Drittstaaten in das Beratungsangebot einbezogen. Die Beratungszahlen sind in 2020 deutlich angestiegen. Bereits im ersten Halbjahr 2020 konnten 4.758 Beratungen durchgeführt werden, womit bereits fast die Gesamtvorjahresberatungszahl von 4.946 erreicht wurde. Bis August 2020 wuchs die Beratungszahl weiter auf 6.149 Beratungen an. Circa 3.000 weitere Personen konnten

mit etwa 200 Präsenz- und digitalen Veranstaltungen erreicht werden. Ähnlich wie in den Vorjahren sind auch in 2020 die Hauptherkunftsländer der Ratsuchenden Syrien, Afghanistan, Eritrea, Irak und Iran. Bei den neuen Zielgruppen dominieren die Ratsuchenden aus Russland, Vietnam, Philippinen, Mexico und aus der Ukraine.

Die Mehrheit der Fälle in 2020 wurden von zwei Oberthemen dominiert: Unbegründete oder sogar unzulässige Kündigungen, ggf. Änderungskündigungen sowie Kurzarbeit. Bei der Kurzarbeit sind exemplarisch folgende Fallkonstellationen zu benennen:

- einseitige und intransparente Einführung der Kurzarbeit seitens der Arbeitgeber,
- Unregelmäßigkeiten bei der Berechnung des Kurzarbeitergelds bis hin zu Anzeichen für einen Betrug.

In vielen Fällen, mit regional unterschiedlichen Ausprägungen, beobachten die Beraterinnen und Berater die Schwierigkeiten der Ratsuchenden, Zugang zu den Agenturen für Arbeit und zu den Job-Centern zu erhalten.

Es handelt sich häufig um Situationen wie Abhängigkeitsverhältnisse vom Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich nicht an Arbeitsverträge oder andere gesetzliche Vorgaben halten und dabei willkürlich, rechtswidrig und ausbeuterisch handeln. Bei Widerstand wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund oft willkürlich und unzulässig gekündigt. Außerdem entsprechen Unterlagen von aus dem Ausland angeworbenen Arbeitskräften nur formal der Rechtslage und nicht der Sachlage. Unterlagen werden einseitig zu Ungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Arbeitgeber abgeändert.

Support Faire Integration (SFI), durchgeführt vom DGB Bildungswerk Bund, erstellt mehrsprachige Informationsmaterialien und ein Beratungshandbuch mit qualitativen Standards. In 2020 wurde in der Zusammenarbeit mit der NGG und der Faire Mobilität u. a. ein Flyer Arbeit im Gastgewerbe in 14 Sprachen veröffentlicht. Seit Oktober 2020 nimmt Support Faire Integration als gewerkschaftliche Vertreterin auch an den Expertengesprächen der IQ Landeskoordinatoren mit den Trägern der Beratungsstellen von Faire Integration teil. Außerdem unterstützt Support Faire Integration mit jeweils einer Person die Beratung der Zielgruppe an den Standorten Dortmund, Frankfurt am Main und Nürnberg und bietet bundesweiten Second Level Support für die Beraterinnen und Berater an. Durch die enge, bundesweite Zusammenarbeit des Projekt Support Faire Integration mit allen Beratungsstellen von Faire Integration und weiteren staatlichen und zivilgesellschaftlichen Projektpartnern konnten auch 2020 zum einen zahlreiche Vorschläge zu bundesweiten Standards für die Beratungsarbeit und einen einheitlichen Kooperationsausbau erarbeitet werden. Außerdem wurden prekäre Beschäftigungslagen der Beratungszielgruppen identifiziert und Entscheidungsträgern und politischen Gremien zur Kenntnis gegeben.

Bei Support Faire Integration standen 2020 inhaltlich im Fokus die prekären Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie, der Missbrauch von Werkverträgen, Missstände im Arbeitsschutz und die Unterbringungsbedingungen von ausländischen Beschäftigten in der Saisonarbeit. Darüber hinaus wirkte

Support Faire Integration im Rahmen der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Integration der Bundesregierung (NAP-I) an der Erarbeitung einer bundeseinheitlichen Kooperationsvereinbarung zwischen Fachberatungsstellen und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit mit.

Im Zuge der Beratungsarbeit in Corona-Zeiten wurden über FAQs auf der Webseite auf Arbeitsrecht und Corona, Krankheit, Arbeitsunfall, Mutterschutz/Elternzeit/Elterngeld, Rechtshilfe für Mittellose und Vermittlungsagenturen eingegangen.

In vielen Einzelfällen konnten Beratungsstellen zu Problemlösungen beitragen und so beispielsweise Nachzahlungen durch Arbeitgeber erwirken. Ihre Erkenntnisse flossen in zahlreiche Entscheidungen der politischen Gremien, Bundesverwaltung und Gewerkschaften ein.

Die Zusammenarbeit der Beratungsstellen mit den DGB-Gewerkschaften wird kontinuierlich fortgeführt und, wo notwendig, ausgebaut. Support Faire Integration unterstützte in 2020 bundesweit die Beratungsstellen von Faire Integration beim Aufbau der Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften auf der Bezirksebene. Beispielsweise plant ver.di eine gemeinsame Aktion mit der Beratungsstelle in Thüringen gegen die Ausbeutung von Zustellern bei Amazon. Außerdem führte SFI eine gemeinsame Aktion mit der IG BAU in Regensburg auf einer Baustelle durch, auf der 29 ägyptische Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter keinen Lohn erhalten hatten.

NATIONALE UND EUROPÄISCHE MIGRATIONS- UND FLÜCHTLINGSPOLITIK

Durch den stark eingeschränkten Zugang von Geflüchteten nach Deutschland stellte die Aufnahme von Asylsuchenden in 2020 keine zentrale Priorität mehr dar. Nichts desto trotz war und bleibt der Aspekt der Integration von Geflüchteten ein zentrales Thema für den DGB. So wurden drei Ausgaben der ‚Daten und Fakten' zu Asyl veröffentlicht, die einen deutlichen Schwerpunkt auf die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt aufwiesen. Im Rahmen der Kooperation mit der FES und dem DGB wurden zwei von drei geplanten Fachgesprächen zu Integration und Partizipation von Eingewanderten und Flüchtlingen durchgeführt, die darauf abzielen, die Positionierung des DGB zum Thema Integration und Partizipation in den Bereichen Beschäftigung, politische und gesellschaftlich Teilhabe neu auszurichten. In den in 2020 durchgeführten Gesetzesvorhaben erarbeitete der DGB zahlreiche Stellungnahmen und Einschätzungen, die zum Teil vom Gesetzgeber berücksichtigt wurden.

Der im Herbst veröffentlichte „Neue Pakt zu Migration und Asyl" der Europäischen Union stellt ein umfangreiches Paket an politischer Neuausrichtung zunächst im Bereich Asyl und in den folgenden Jahren auch im Bereich Migration dar, zu denen sich der DGB wird positionieren müssen. Hierfür soll eine umfassende Analyse erarbeitet werden.

Umsetzung des Migrationspaketes

Aufgrund der Diskussion über einen Mangel an Fachkräften in Deutschland wurde 2019 eine Vielzahl von migrationsrelevanten Gesetzen verabschiedet, die zumeist Ende 2019 in Kraft traten. Das zentrale

Gesetz, das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, trat im März 2020 in Kraft. Hier kritisierte der DGB die meist zu kurz greifenden Öffnungen des Arbeitsmarktes in Deutschland, ohne eine umfassende gesellschaftspolitische Dimension mitzugestalten. Ausschließlich wirtschaftliche Bedarfe steuern nun die Arbeitskräftezuwanderung. Durch die COVID-Pandemie wurde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bislang nur in den Bereichen Pflege- und Gesundheitsberufe in geringen Fallzahlen genutzt. Eine politische Einschätzung lässt sich daher zum jetzigen Zeitpunkt nicht geben.

In der Zeit nach Verabschiedung des Gesetzes wurden jedoch von Seiten der Bundesagentur für Arbeit (BA), mit umfassenden Beiträgen durch den DGB, die Strukturen und Verfahren zur Fachkräfteanwerbung ausgestaltet. So ist die Beratung der potenziellen Fachkräfte durch die BA nun aufgebaut, die Anerkennungsverfahren der Qualifikationen durch die BA sind strukturiert und Hilfestellungen für Arbeitgeber sind gestaltet. Der DGB hat hier Einschätzungen und Vorschläge in die BA-Strukturen eingespeist und in einem eigens organisierten Fachgespräch Bedarfe und Vorschläge zur Ausgestaltung in diese Prozesse eingebracht, die von der BA an einigen Stellen aufgegriffen wurden.

Westbalkanregelung

Durch die zeitliche Befristung der Westbalkanreglung bis Ende 2020 wurde eine Verlängerung der Beschäftigungsverordnung notwendig. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens erarbeitete der DGB gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften eine Stellungnahme, die die Verlängerung der Westbalkanregelung ablehnte, da das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bereits einen angemessenen gesetzlichen Rahmen bietet, um Fachkräfte auch aus den Westbalkanstaaten nach Deutschland einreisen zu lassen, um eine Beschäftigung aufzunehmen. Im Oktober 2020 wurde der Verlängerung der Westbalkanregelung durch den Bundesrat zugestimmt, ohne die Argumente des DGB zu berücksichtigen.

Saisonarbeit

Mit Beginn der Erntesaison von Spargel und Erdbeeren in Deutschland, wurden die Reiseeinschränkungen durch die Corona Pandemie überdeutlich. Saisonkräfte fehlten, und es wurde Saisonkräften durch eine Sonderregelung ermöglicht, einzureisen. Es zeichnete sich jedoch schnell ab, dass keine ausreichenden Hygienekonzepte bei der Arbeit auf den Feldern oder in Schlachtbetrieben, noch in den Unterkünften umgesetzt wurden. In der Folge kam es zu weitreichenden Ansteckungen von Covid 19, umfassenden Quarantänemaßnahmen und sogar zu Betriebsschließungen. Beschäftigte wurden nur unzulänglich informiert. Die Beratungsstrukturen des DGB entwickelten in Zusammenarbeit mit den relevanten Branchengewerkschaften entsprechendes Informationsmaterial in Deutsch und anderen Sprachen, um die Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter über ihre Rechte zu informieren.

Integration und Gleichberechtigung

Im Bereich „Migration“ verfolgt der DGB das Ziel der „gleichberechtigten Teilhabe für alle“. Er legt dabei einen besonderen Fokus auf Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Grundbildungsbedarf. Wichtige Schritte, um dieses Leitziel zu erreichen, sind der Abbau von struktureller, institutioneller und individueller Diskriminierung und Ungleichbehandlung, der Auf- und Ausbau von Vielfaltssensibilität in der Arbeitswelt und das Empowerment der betroffenen Arbeitnehmenden und deren Vertretungen. Der Bereich innerhalb des DGB-Bildungswerkes bietet Bildung, Information und Beratung unter den vier Schlagwörtern Migration, Integration, Vielfalt und Grundbildung an.

Wichtige Themen sind unter anderen: Anerkennung ausländischer Qualifikationen (u.a. Projekt „Anerkannt", Beratung von Geflüchteten, Migrantinnen und Migranten im IQ Netzwerk), Schutz vor Arbeitsausbeutung (Beteiligung am Projekt „Faire Mobilität", „Faire Integration" und „Fair Working Conditions"), Integration von Geflüchteten sowie Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt, Trainings und Strategien zum Umgang mit Vielfalt und die Ausbildung von Mentorinnen und Mentoren für Alphabetisierung und Grundbildung (Projekt „Mento"). Weitere Projekte im Berichtszeitraum waren „Labour Int" (Europäischer Austausch über Arbeitsmarktintegration, Integration durch Qualifizierung) und „InCoach" (Asylbewerberinnen und Asylbewerber sowie Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung integrieren).

I. JUGEND UND JUGENDPOLITIK

Gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften gestaltete der DGB attraktive und bedarfsorientierte Angebote zur Ansprache von jungen Menschen. Die rasante Entwicklung der Corona-Pandemie und der schnell eingeführte Lockdown Anfang des Jahres führte zu enormen Herausforderungen. Durch zügiges Agieren wurden innerhalb kürzester Zeit FAQs für die Zielgruppen Auszubildende, (dual) Studierende und junge Beschäftigte entwickelt; diese wurden auf der Homepage der DGB-Jugend zur Verfügung gestellt. Ein gemeinsam entwickeltes Corona-Forderungspapier für diese Zielgruppen wurde in die Lobbyarbeit auf allen Ebenen des DGB eingespielt. Es gab unter anderem zahlreiche Briefe an und Gespräche mit Bundestagsabgeordneten. Über einen breiten Beteiligungsprozess in der Fläche wurden die Forderungen auf lokaler und regionaler Ebene an die Politik herangetragen. Zusätzlich wurde eine gemeinsame Petition gestartet und in den Social-Media-Kanälen wurde auf die Lage der jungen Menschen in Studium, Ausbildung und Beschäftigung aufmerksam gemacht. Der frühzeitige Ruf der Gewerkschaftsjugend und des DGB nach einem Schutzschirm für Auszubildende führte mit der Corona-Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung und dem daraus resultierenden „Bundesprogramm Ausbildungsplätze sichern" zu einem beachtlichen Erfolg.

Die Jugendbildungsarbeit wurde 2020 zur Stärkung der Zielgruppen- und Haltearbeit der DGB-Jugend weiterentwickelt und innerhalb der Gewerkschaftsjugend weiter miteinander verzahnt. Dies erfolgte in einem regelmäßigen Austausch zum Thema digitale Angebote in der Jugendbildungsarbeit. Emanzipatorische und wertebasierte Jugendbildungsarbeit im digitalen Raum wird den DGB die nächsten Jahre intensiv begleiten.

Vorgesehene Veranstaltungen zur deutschen EU-Ratspräsidentschaft mussten im zweiten Halbjahr 2020 auf digitale Formate umgestellt werden. Die im Zuge der Corona-Krise noch notwendigere Forderung nach einer verbesserten europäischen Jugendgarantie wurde auf zahlreichen Veranstaltungen thematisiert und auch im direkten Austausch mit Entscheiderinnen und Entscheidern für eine Reform lobbyiert.

Ausbildung 4.0. und Ausbildungsreport

Die Ausbildung unter den Auswirkungen der Digitalisierung zu gestalten, war einer von drei Schwerpunkten in 2020. Den Wandel der Arbeitswelt und in der Berufsausbildung begleitete der DGB seit 2018 unter dem Claim: „Ausbildung 4.0 // digital.lernen.gemeinsam.entwickeln" (https://jugend.dgb.de/-/in5). Hierzu wurden unterschiedliche Maßnahmen entwickelt, um das Thema in den öffentlichen Diskurs zu setzen, gleichzeitig Haupt- und Ehrenamtliche im Thema zu qualifizieren und praxisorientiert die moderne Ausbildung weiterzuentwickeln. Der Ausbildungsreport beleuchtete die Schwachstellen im dualen Ausbildungssystem. Schwerpunkt in diesem Jahr waren die Themen Mobilität und Wohnen. Durch ein breites Interesse der Medien, unter Fachleuten und der Politik konnte die Gewerkschaftsjugend große Aufmerksamkeit für die Wohn- und Mobilitätssituation der Auszubildenden generieren und die Forderungen des DGB für mehr bezahlbaren Wohnraum, günstige Azubi-Apartments, den Ausbau des ÖPNV und die Einführung bundeslandweiter Azubi-Tickets prominent setzen. Trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten in diesem Jahr wieder über 13.000 Auszubildende befragt und ein vollumfänglicher Ausbildungsreport veröffentlicht werden.

Studierendenarbeit

Im Oktober 2019 startete das Struktur- und Strategieentwicklungsprojekt des DGB. Auf Grundlage einer ausführlichen Struktur- und Potentialanalyse aus den Pilotbezirken wurden Schwerpunkthochschulen identifiziert und eine Aktivitätenplanung auf Basis des DGB-Studierendenarbeitskonzepts skizziert. Im Rahmen einer Hauptamtlichenqualifizierung des DGB fand ein erster Wissenstransfer in alle DGB-Bezirke statt. Darüber hinaus wurden die in den Pilotbezirken entwickelten digitalen Tools/Kompetenzen in allen DGB-Bezirken zur Semesterplanung WS 2020/21 zur Verfügung gestellt. Auch wenn der erste Durchlauf der beschlossenen Aktivitäten auf Grund der Corona-Pandemie nur eingeschränkt bzw. digital angepasst umgesetzt werden konnte, wurden erste Teilerfolge sichtbar. Die Kommunikation und gemeinsame Planung der gewerkschaftlichen Strukturen in den Pilotbezirken verbesserte sich deutlich, andere DGB-Bezirke übernahmen erste Methoden und Werkzeuge.

Studierende waren durch die Corona-Pandemie in besonderer Weise betroffen. Zahlreiche Nebenjobs fielen weg, aber der besondere Sozialversicherungsstatus verhinderte, dass staatliche Hilfen, wie Kurzarbeitergeld oder Anspruch auf ALG-Leistungen hier griffen. Die häufig bereits vor Corona prekäre finanzielle Situation verschärfte sich. Das zeigte sich unter anderem in steigenden Abbruchquoten und einem enormen Zuwachs von studentischen Krediten bei der KfW. Der DGB brachte im Rahmen seiner politischen Lobbyarbeit Forderungen nach einer Öffnung des BAföG und angemessenen Hilfen für Studierende nach vorne und führte zusammen mit dem studentischen Bündnis Solidarsemester bundesweite Protestaktionen durch. Ein FAQ zu sozial- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen aus der Corona-Pandemie stand seit März 2020 online zur Verfügung und wurde ständig aktualisiert (https://jugend.dgb.de/-/aTt).

Transformation. Klima. Gerechtigkeit

Zum ersten Mal veranstaltete der DGB die Herbstakademie rein digital. Unter dem Motto „Transformation. Klima. Gerechtigkeit“ wurde vom 9. bis 11. Oktober 2020 umfassend über den Themenkomplex Klima und Forderungen an einen sozioökologischen Wandel diskutiert. In insgesamt sechs Workshops (Energiepolitik, Industriepolitik, Mobilität, Klimagerechtigkeit, Nachhaltige Ökonomie und European Green Deal) diskutierten Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Politik gemeinsam über Herausforderungen, Positionen und Forderungen. Die Ergebnisse dienen der gemeinsamen Positionsfindung in diesem Themenkomplex. Bereits im Vorfeld der Herbstakademie thematisierte der DGB die dringende Notwendigkeit eines Lieferkettengesetzes zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards. Zur Untermauerung dieser Notwendigkeit gab es Aktionen und Zusammenarbeit mit Parteijugenden und Jugendorganisationen.

Berufsschularbeit – Das Projekt „Demokratie und Mitbestimmung“

Auch auf die Berufsschularbeit des DGB hatte die Corona-Pandemie enorme Auswirkungen. Besuche an den Berufsschulen im Jahr 2020 waren kaum möglich. Dort, wo es zeitweise möglich war, an Schulen zu gehen, wurde dies unter länderspezifischen Vorgaben ausschließlich mit entsprechenden Hygienekonzepten für die ehrenamtlichen Teamenden durchgeführt. Der DGB entwickelte gemeinsam mit Ehrenamtlichen digitale Formate, um die Schülerinnen und Schüler an den Berufsschulen zu erreichen. Nach coronabedingter Verzögerung wurde das aktuelle Bildungskonzept für das „Projekt Demokratie und Mitbestimmung“ (PDM) digital mit ehrenamtlichen Teamenden überarbeitet. Das Ansprache-

konzept für den Hofauftritt wurde neu aufgestellt und die DGB-Strukturen entsprechend mit neuem Equipment ausgestattet.

Solidarische Gesellschaft

Das Bekenntnis des DGB zur aktiven Demokratie und die Ablehnung sämtlicher Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit trug die Gewerkschaftsjugend über aktive Bündnisarbeit und den Austausch mit anderen Jugendorganisationen nach innen und außen. Die Corona-Krise zeigte, wie wichtig es ist, unsere demokratischen Werte in der Gesellschaft zu verteidigen. In der jüngsten politischen Entwicklung wurde deutlich, wie die extreme Rechte die Krisensituation instrumentalisiert und durch Verschwörungsmythen Angriffe auf unsere Demokratie ausübte. Sowohl die Wahlergebnisse in Deutschland und Europa, als auch die Vorfälle des Rechtsterrorismus begründeten die Relevanz des Arbeitsschwerpunktes Solidarische Gesellschaft, den der DGB 2020 in den Mittelpunkt rückte. Hierbei nahm die politische Bildung einen sehr hohen Stellenwert ein.

Der Schwerpunkt zum 1. Mai 2020 lag bei der Gewerkschaftsjugend auf der Aktion im Rahmen der Kampagne „LeaveNoOneBehind“. Hierbei wurde ein Offener Brief an die zuständigen Bundesminister geschrieben, der auf die katastrophalen Zustände der Geflüchtetenlager an den EU-Grenzen aufmerksam machte und eine sofortige Evakuierung der Lager sowie menschenwürdige Unterbringung forderte. Begleitet wurde dies mit einer bundesweiten Social-Media-Aktion. Bundesweit unterstützte der DGB außerdem das #unteilbar-Bündnis, vor allem auf bezirklicher Ebene. Es wurde auf extrem rechte Bewegungen aufmerksam gemacht, wie zum Beispiel durch die Publikation „Blickpunkt – Identitäre Bewegung“ und „Antisemitismus“. Um die Bandbreite an Themen und Aufgaben zu bewältigen, lag der Fokus auf der Stärkung der Zusammenarbeit der Mitgliedsgewerkschaften, um Synergien zu schaffen sowie die DGB-Bildungsarbeit zu stärken. Hierbei war einer der Schwerpunkte „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ durch die Kooperation mit dem DGB Bildungswerk Bund im Kompetenznetzwerk von „Demokratie leben!“.

J. DGB INTERN

ORGANISATIONSPOLITIK

Digitalstrategie

Mit den Mitgliedsgewerkschaften war der DGB im Berichtszeitraum intensiv mit den Vorarbeiten an einer gemeinsamen Digitalstrategie beschäftigt. Am Beginn des Prozesses stand insbesondere die gemeinsame Auswertung und Diskussion einer Befragung von für das Thema Digitalisierung verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen in den Mitgliedsgewerkschaften. Zentrales Ergebnis war, dass großer Bedarf nach Kooperation zur Entwicklung von neuen, innovativen Ideen und Projekten mit erkenn- und messbaren Mehrwert für die ganze DGB-Familie besteht. Es wurde vereinbart, dass die Ziele für den Prozess und die darin umzusetzenden Projekte gemeinsam auf der Ebene der Vorstandsmitglieder der jeweiligen Organisationen definiert werden sollen.

Relaunch des Adressmanagements im DGB

Die Arbeiten am Relaunch des Adressmanagements des DGB (RAM) wurden im Berichtszeitraum intensiv vorangetrieben. Als Ziel des Vorhabens wurde ein DGB-weit umgesetztes einheitliches Adressmanagement formuliert. Dazu wurden Prozessstandards und Anforderungen an Softwaretools entsprechend (weiter)entwickelt. Eine Praxisgruppe mit Beschäftigten aus Regionsgeschäftsstellen, Bezirksverwaltungen, der Bundesvorstandsverwaltung sowie Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats wurde ins Leben gerufen, die den Prozess intensiv begleitete.

Vorbereitung der Organisationswahlen

Die Vorbereitungen für die Organisationswahlen 2021/2022 begannen bereits im Berichtszeitraum. Für die durchführenden Gliederungen wurden Arbeitshilfen erarbeitet und aktualisiert und Austausch- und Abstimmungsrunden zum Thema organisiert. Besonderes Augenmerk wurde dabei auch auf die gute Vorbereitung der Erarbeitung der Personalvorschläge für die Bezirksvorsitzenden, die stellvertretenden Bezirksvorsitzenden und die Regionsgeschäftsführungen unter Berücksichtigung der notwendigen Repräsentanz von Frauen gelegt.

Vernetzungsforum Mitgliederentwicklung

Das „Vernetzungsforum Mitgliederentwicklung“, ein Austauschkreis der für das Thema verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen aus den Mitgliedsgewerkschaften, konnte aufgrund der Corona-Situation erstmals nicht als Präsenzveranstaltung stattfinden, sondern fand als virtuelle Veranstaltung mit den Schwerpunkten „Auswirkungen der Corona-Krise auf die gewerkschaftliche Mitglieder-Arbeit“ sowie Fragen der digitalen (Mitglieder-)Ansprache statt.

Organisationsbeziehungen zwischen den Gewerkschaften

Im Berichtszeitraum stand beim DGB kein Verfahren zur Klärung an.

DIGITALE FORMATE IN CORONA-ZEITEN (1. MAI 2020)

Nach der Einigung, aufgrund der Corona-Pandemie, bundesweit keine Maikundgebungen zum Tag der Arbeit am 1. Mai 2020 stattfinden zu lassen, hat der DGB innerhalb weniger Wochen einen „digitalen 1.

Mai" als Livestream konzipiert und umgesetzt. Für das rund dreistündige Programm wurden politische und kulturelle Programmbestandteile geplant und umgesetzt – mit Beteiligung aller DGB-Bezirke und DGB-Mitgliedsgewerkschaften sowie verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren und Verbänden (zum Beispiel Amnesty International und Fridays for Future).

Der Livestream zum 1. Mai 2020 wurde über die DGB-Webseite, Youtube, Facebook und verschiedene lokale Fernsehsender ausgespielt und erreichte so mehr als 350.000 Zuschauerinnen und Zuschauer. Außerdem haben 93 weitere Facebook-Seiten den Livestream als so genanntes Crossposting ebenfalls über Facebook ausgespielt, darunter mehrheitlich gewerkschaftliche Facebook-Seiten, aber auch nicht-gewerkschaftliche Facebook-Seiten (zum Beispiel Amnesty International Deutschland).

Mit den Erfahrungen aus dem sehr kurzfristig erfolgreich umgesetzten 1.-Mai-Livestream konnte der DGB im Jahr 2020 weitere digitale Formate umsetzen. Im Livestream-Bereich mit Ausspielung über die DGB-Webseite waren das beispielsweise digitale Formate zum Antikriegstag, zu „30 Jahre deutsche Einheit", zum Thema Tarifbindung sowie eine Livestream-Reihe zur Zukunft des Sozialstaats.

KOMMUNIKATIONSSYSTEME / INTRANET / AKTIONSPLATTFORM

Interne und externe Kommunikation

Die Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (OEF) der DGB Bundesvorstandsverwaltung hat 2020 die politischen Themen und Aktivitäten des DGB über alle externen Kommunikationskanäle des DGB in die Öffentlichkeit getragen: über die Pressearbeit der Pressestelle, die zentrale DGB-Webseite www.dgb.de, die Social-Media-Kanäle des DGB (Facebook, Twitter, Instagram, Youtube), den DGB-Newsletter „einblick" (monatlich als Print-Ausgabe, wöchentlich als E-Mail-Newsletter), das DGB-Debattenportal „Gegenblende" (https://gegenblende.dgb.de/) sowie verschiedene Kampagnen-Aktivitäten.

Pressearbeit

Die Pressestelle hat im Jahr 2020 mehr als 70 Pressemitteilungen herausgegeben. Pressekonferenzen und Pressegespräche in Präsenz spielten aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Kontaktbeschränkungen eine untergeordnete Rolle. Dennoch haben eine Jahresauftaktpressekonferenz, eine Pressekonferenz zur Vorstellung des DGB-Ausbildungsreports sowie zur Vorstellung des DGB-Index Gute Arbeit stattgefunden. Gerade während des ersten „Lockdowns" hat der DGB eine enorm erhöhte Zahl von Presseanfragen – vor allem zu „Servicethemen" aus dem arbeitsrechtlichen Bereich – beantwortet, beziehungsweise in Abstimmung mit den Mitgliedsgewerkschaften an die dortigen Pressestellen übergeben.

Zukunftsdialog

Die Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit hat zudem die Kommunikation rund um den DGB-Zukunftsdialog unterstützt. Aufgrund der Corona-Pandemie waren Zukunftsdialog-Veranstaltungen vor Ort in Präsenz über weite Strecken des Jahres nicht möglich. Deshalb wurden die Social-Media-

Aktivitäten des DGB-Zukunftsdialogs noch einmal deutlich verstärkt. So konnte – trotz Pandemie-Bedingungen – die Zahl der im Zukunftsdialog gesammelten Impulse und Kommentare deutlich gesteigert werden.

Kampagnen

Die Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit hat vor allem die DGB-Initiative „Vergiss nie: Hier arbeitet ein Mensch" in den sozialen Netzwerken sowie bei der Umsetzung von Online-Aktivitäten unterstützt.

Relaunch DGB-Intranet

Der DGB hat die erste Phase des Relaunches des DGB-Intranets sowie der gewerkschaftsübergreifenden Aktionsplattform aktionintern.de im Jahr 2020 abgeschlossen. Der Relaunch umfasste vor allem einen kompletten technischen Neuaufbau in einem aktualisierten Redaktionssystem (aktuellste Version union.CMS) sowie einen Relaunch von Layout und redaktioneller Struktur und die Integration des DGB-Weiterbildungsprogramms in beide Plattformen. In 2020 wurde außerdem die zweite Phase des Relaunchs des DGB-Intranets gestartet, dessen wesentlicher Bestandteil es sein wird, erstmals auch Ehrenamtlichen eine interne Kommunikationsplattform zu bieten und einen Zugang zu Teilen des DGB-Intranets zu ermöglichen.

Ausbau Online-Kommunikation

Der DGB hat seine Online-Kommunikation vor allem in zwei Bereichen ausgebaut: Der zielgruppen- und kanalspezifischen Ansprache in den sozialen Netzwerken sowie bei der Suchmaschinenoptimierung. Gerade auf Instagram konnte durch die veränderte Art der Ansprache die Zahl der Followerinnen und Follower sowie die Reichweite deutlich gesteigert werden.

Die Grundlagen zu verbesserten Suchmaschinenoptimierung, die der DGB bereits 2019 gelegt hatte und die 2020 verstetigt wurden, haben sich in der Zeit des ersten „Lockdowns" sehr weitreichend ausgezahlt: Mit der Suchmaschinenoptimierung von Beiträgen zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen rund um die Corona-Pandemie sowie zu Kurzarbeitergeld und Kurzarbeit, konnte der DGB die Reichweite seiner Webseite im ersten „Lockdown" auf das Dreifache steigern.

Forum „Gewerkschaftliche Kommunikationsstrategien"

Das Forum „Gewerkschaftliche Kommunikationsstrategien" fand im November 2020 zum 15. Mal statt. Das zweitägige Forum – aufgrund der Corona-Pandemie digital als Videokonferenz ausgerichtet – richtete sich an hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen der Mitgliedsgewerkschaften und der DGB-Gliederungen aus dem Kommunikationsbereich. Die Teilnehmerzahlen des Forums sind von Jahr zu Jahr gestiegen. In 2020 nahmen mehr als 100 Kolleginnen und Kollegen aus allen DGB-Mitgliedsgewerkschaften und DGB-Bezirken die Veranstaltung wahr. Das Forum dient dem Austausch der Kommunikationsabteilungen sowie dem inhaltlichen Input zu aktuellen Kommunikations-Entwicklungen.

PERSONAL

Personalpolitik des DGB

Das Jahr 2020 stellte die Personalarbeit des DGB, wie alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens, vor besondere Herausforderungen. In enger Abstimmung mit den Bezirken und im Personalausschuss mit den Personalabteilungen der Mitgliedsgewerkschaften wurden Maßnahmen auf den Weg gebracht, um einerseits die Beschäftigten und ihre Angehörigen vor Infektionen zu schützen, andererseits aber auch die Arbeitsfähigkeit auf allen Ebenen des DGB sicherzustellen. Dazu wurden Hygienekonzepte und neue Arbeitsformen entwickelt. Zügig wurden technische Möglichkeiten eingeführt, die mobile Arbeit und digitale Veranstaltungs- und Abstimmungsprozesse sowie Onlineformate für Weiterbildungen ermöglichten. Die Voraussetzungen dafür wurden von der zuständigen Abteilung OVI mit großem Engagement in kürzester Zeit geschaffen. Zusammen mit dem Gesamtbetriebsrat wurden Betriebsvereinbarungen geschlossen, die diese Maßnahmen flankiert haben. Neben diesen Herausforderungen wurde die Personalarbeit im Bereich Recruiting, Stellenbesetzung und personelle Neuaufstellung erfolgreich fortgesetzt, trotz teilweise widrigster Umstände. Auch Gesundheitsmanagement und Weiterbildung hatten weiter einen hohen Stellenwert. Mit dem Ergebnis der Entgeltverhandlung im Herbst 2020 wurde den Beschäftigten mit einer Nullrunde in 2021 einiges abverlangt, aber die Entscheidung wurde mit viel Verständnis für die unsicheren Erwartungen vom Gesamtbetriebsrat und den Beschäftigten mitgetragen.

Personalpolitische Struktur(-Daten)

Beschäftigte und besetzte Stellen

Zum Ende des Jahres 2020 waren von 834 Kolleginnen und Kollegen insgesamt 243 (29,1 Prozent) teilzeitbeschäftigt – 79,0 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren weiblich.

Das Verhältnis politische Sekretärinnen/Sekretäre zu Assistentinnen/Assistenten betrug 58,5 zu 41,5 Prozent.

Beim DGB waren zum 31. 12. 2020 insgesamt 46 Beschäftigungsverhältnisse befristet – dies waren Befristungen aufgrund sachlicher Gründe wie z. B. Krankheitsvertretung, langfristige Beurlaubungen/Sabbaticals oder befristete Projekte. Bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen waren 29 Beschäftigte weiblich und 17 männlich.

Funktionsgruppen nach Geschlecht

2020 ist der Anteil weiblicher politischer Sekretärinnen mit 45,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (44,4 Prozent) gestiegen.

Der Frauenanteil ist bei den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern, Politischen Referentinnen und Politischen Referenten, Referatssekretärinnen und Referatssekretären der Bezirksverwaltungen und Landesverbände (+ 5,5 Prozent) und den Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretären der Regionen (+ 4,0 Prozent) am signifikantesten gestiegen.

Bei den Verwaltungsangestellten ist der Anteil weiblicher Beschäftigter bundesweit mit 86,7 Prozent in 2020 leicht gestiegen (+ 0,5 Prozent).

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten des DGB in 2020 bei 62,3 Prozent und ist somit gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen.

Altersstruktur

Im Jahr 2020 waren 50,7 Prozent der DGB-Beschäftigten zwischen 46 – 65 Jahre alt. 25,3 Prozent der Kolleginnen und Kollegen scheiden in den kommenden zehn Jahren altersbedingt aus – hiervon 29,9 Prozent in den kommenden fünf Jahren und 70,1 Prozent in den fünf Jahren darauf. Das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge der 50er Jahre stellt, neben den Arbeitsmarktentwicklungen und der starken Arbeitskräfte-Nachfrage der größeren DGB-Mitgliedsgewerkschaften, nach wie vor eine Herausforderung für die Personalplanung und -entwicklung des DGB dar. Um den Auswirkungen dieser Herausforderungen entgegen zu wirken, widmet sich der DGB vermehrt der Fluktuationsanalyse und entwickelt Instrumente zur Steigerung der Attraktivität des DGB als Arbeitgeber (z. B. Einführungsphase für Neueingestellte, Flexibilisierung von Arbeitszeit etc.)

Personalentwicklung

Ausbildung

Im Jahr 2020 haben sieben Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement beendet. Davon wurde drei Auszubildenden eine unbefristete und vier Auszubildenden zunächst eine auf ein Jahr befristete Übernahme angeboten. Derzeit bildet der DGB ausschließlich im Beruf Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement aus.

Weiterbildung und Führungskräftequalifizierungen

Anfang des Jahres 2020 hatte der DGB über 100 Seminare geplant. Durch die Corona-Pandemie mussten im März und April leider einige Seminare abgesagt werden. Ende April wurden dann die ersten Online-Seminare angeboten u. a. zu „Arbeiten im Homeoffice". Von insgesamt 96 Seminaren haben bis Ende 2020 75 Prozent digital stattgefunden. Teilweise waren nun sogar höhere Anmeldezahlen festzustellen, vermutlich durch die wegfallenden Anreisezeiten. Die digitalen Seminare kamen zum Großteil sehr gut an, sodass der DGB auch in den folgenden Jahren auf dieses Format setzen wird. Zudem wurden die Veröffentlichung der Weiterbildungsangebote, die Dokumentations- sowie die Feedbackprozesse digitalisiert. Das Weiterbildungsprogramm 2021 konnte 2020 bereits im Oktober, also ein bis zwei Monate eher, herausgegeben werden.

Einführungsphase für Neueingestellte

Die Einführungsphase für neueingestellte politische Sekretärinnen und Sekretäre wird im DGB seit ca. 3,5 Jahren umgesetzt. Die seit 2020 viermal jährlich stattfindenden Einführungsveranstaltungen für Neueingestellte kommen sehr gut an, unabhängig davon, ob sie in Präsenz oder digital stattfinden. Auch andere Bausteine der Einführungsphase, wie z. B. Willkommensmappe und Paten werden erfolgreich umgesetzt, das Hospitationsangebot wird vermehrt genutzt.

Entgeltentwicklung, Altersvorsorge

Entgeltentwicklung

Zum 01. 01. 2020 wurden die DGB-Entgelte um zwei Prozent erhöht. Im Mai 2020 erhielten die Beschäftigten eine Einmalzahlung von 350 Euro (bezogen auf Vollzeit, Mindestbetrag 100 Euro), die

Auszubildenden von 100 Euro.

Gleichzeitig wurden die Auszubildenden-Gehälter und Praktikantenvergütungen angehoben.

Des Weiteren stieg der Fahrtkostenzuschuss zum 01. 01. 2020 um zehn Euro.

Altersvorsorge

18 Prozent der DGB-Beschäftigten haben noch einen rein DGB-finanzierten Anspruch nach der VO95. Das Angebot der vom DGB bezuschussten Entgeltumwandlung der Unterstützungskasse des DGB nehmen inzwischen knapp 47 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in Anspruch. In 2020 betrug der maximale monatliche DGB-Zuschuss hierfür 134 Euro.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit standen im Jahr 2020 unter dem Eindruck der Corona-Pandemie. Ein eigens eingerichteter Krisenstab und der Arbeitsschutzausschuss entwickelten im März zügig Pandemie- und Hygienekonzepte für den DGB, die seitdem fortgeschrieben und regelmäßig auf die aktuelle Situation angepasst werden. Durch die Maßnahmen konnten Infektionen innerhalb des DGB vermieden werden. Gleichzeitig haben wir dadurch die Arbeitsfähigkeit in der Vor-standsverwaltung und den Bezirken aufrechterhalten.

Trotz der Pandemie wurde im vergangenen Jahr die Verhandlungen über eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung Suchtprävention und Suchthilfe zum Abschluss gebracht. Gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat haben wir einen Stufenplan entwickelt, um Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, süchtiges Verhalten zu erkennen, Hilfsangebote zu nutzen und dabei vom DGB unterstützt zu werden.

Ein weiteres Angebot ist eine anonyme Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterberatung. Seit Mitte des Jahres können sich die Beschäftigten des DGB bei privaten oder beruflichen Problemen telefonisch oder persönlich durch unabhängige Experten beraten lassen, um gemeinsam neue Sichtweisen und Perspektiven zu erkennen und gemeinsam Lösungsstrategien zu erarbeiten.

Informationen zum Thema Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sind im neuen Intranet-Auftritt gesammelt.

Vereinbarkeit Beruf und Familie/Pflege

Durch flankierende Unterstützungsangebote wie flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, befristete Arbeitszeitreduzierungen, arbeitgeberfinanzierte Kinderbetreuung in außergewöhnlichen Fällen (Arbeitseinsätze außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten und bei Weiterbildungen) unterstützt der DGB die Vereinbarkeit. 2020 wurden zehn Kinderbetreuungsanträge gestellt und bewilligt, also nur 20 Prozent von dem Antragsvolumen vorheriger Jahre.

Stellenbeschreibungen / Personaldialoge

Für 2020 hatte der DGB die Anpassung des Verfahrens zur Stellenbeschreibung und Führung von Personaldialogen geplant. Nach einer Evaluation der Pilotphasen wurde allerdings beschlossen, den

Prozess auszusetzen, bis eine mit dem GBR für 2021 terminierte Überarbeitung des DGB-Entgeltsystems vorliegt. Zudem wird darüber nachgedacht, den Prozess professionell durch externe Expertinnen und Experten begleiten zu lassen.

JUSTIZIARIAT

Das Justiziariat des DGB unterstützte und beriet den Geschäftsführenden Bundesvorstand, die DGB-Kolleginnen und DGB-Kollegen in den Abteilungen der Bundesvorstandsverwaltung, den Bezirken und vereinzelt auch Ehrenamtliche in ihrer politischen Arbeit zu verschiedenen Rechtsfragen und zeigte Handlungsoptionen auf.

Die Aufgabenschwerpunkte des Justiziariats umfassten insbesondere die Themengebiete Vertrags-, Vereins-, und Datenschutzrecht. Weitere Rechtsgebiete sind Medien-, Marken- und Urheberrecht, Versammlungs- und Strafrecht sowie vereinzelt auch im Miet- und Steuerrecht.

In Gesetzesinitiativen und -vorhaben von Bundesregierung und Bundestagsfraktionen, die den DGB und die Mitgliedsgewerkschaften betreffen, ist das Justiziariat rechtlich beratend tätig. Die Justiziariate des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften arbeiteten in einem Koordinierungskreis regelmäßig eng zusammen. Insbesondere bei den Vorhaben „Gesetzesentwurf zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft“, Lobbyregistergesetz, Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht sowie mit Stellungnahmen zum Gesetz gegen Hasskriminalität und zur Reform des NetzDG brachte sich der DGB in die Gesetzgebungsprozesse erfolgreich ein.

Mit Wirksamwerden der EU-Datenschutzgrundverordnung beauftragte der Geschäftsführende Bundesvorstand das Justiziariat mit der Koordinierung des Datenschutzmanagements im DGB. Datenschutz ist Bürger- und Beschäftigtenrecht, deshalb wurde in enger Zusammenarbeit mit der Datenschutzbeauftragten des DGB und den fachlich verantwortlichen Stellen in der DGB-Bundesvorstandsverwaltung sowie den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in den Bezirken ein nachhaltiger Umsetzungsprozess gestartet. Ziel ist dabei, dass der DGB im Zuge des enormen Digitalisierungsschubs auch beim Datenschutz mit gutem Beispiel vorangeht.

Im Urheber-, Medien- und Datenschutzrecht unterstützte das Justiziariat diverse Aktionen, u. a. einen durch die Corona-Pandemie und die damit zusammenhängenden Versammlungsbeschränkungen notwendigen digitalen 1. Mai 2020. Im Rahmen von DGB-Aktionen und Veranstaltungen beriet und begleitete das Justiziariat bei Anfragen und Problemfällen, wie z. B. bei Störungen und Anfeindungen durch Rechtspopulisten und Rechtsextremen.

Im Rahmen des Vertragsmanagements des DGB oblag dem Justiziariat die juristische Prüfung und Inhaltskontrolle bei Verträgen.

Auf diese Weise konnten diverse politische Vorhaben des DGB rechtlich abgesichert werden.

Der Entwurf des sich im weiter im Gesetzgebungsgang befindenden „Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft" enthält in seinem Stammgesetz, dem Entwurf eines Verbandssanktionengesetz (VerSanG-E), auch einen arbeitsrechtlichen Teil zu „Internal Investigation" (verbandsinterne Untersuchung), zu dem die Rechtsabteilung die Abgabe einer Stellungnahme des Justiziariats unterstützt hat. Die Verabschiedung des Gesetzes wird derzeit vom Bundesrat (BR-Drs. 440/20) und dem Wirtschaftsflügel der CDU/CSU blockiert.

DGB-RECHTSSCHUTZ

Der Wirtschaftsplan der DGB Rechtsschutz GmbH für das Jahr 2020 umfasste 64.525 (T€) Tausend Euro inklusive UK-Umlage. Die Hochrechnungen weisen zurzeit aus, dass der Plan eingehalten wird.

Die DGB Rechtsschutz GmbH beschäftigte zum Stichtag 31. 12. 2020 in den Rechtsschutzbüros 745 Personen. Hinzu kommt ein Auszubildender. Von den 745 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 344 Verwaltungsangestellte und 401 Rechtsschutzsekretärinnen und Rechtsschutzsekretäre. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der DGB Rechtsschutz GmbH stellt sich wie folgt dar: Von insgesamt fünf Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern sind zwei weiblich, was einem Anteil von 40 Prozent entspricht. Es gibt zwei Regionalleiterinnen bei insgesamt fünf Stellen, was einem Anteil von 40 Prozent entspricht. Der Anteil von weiblichen Teamleiterinnen beträgt bei insgesamt 36 Teamleiterstellen 15 (= 41,66 Prozent).

Auf die Regionen verteilt, sieht dies folgendermaßen aus:

- Region Bayern-Hessen: 4 von 10 (40 %),
- Region Nord: 3 von 6 (50 %),
- Region NRW: 2 von 6 (33,33 %),
- Region Ost: 2 von 6 (33,33 %) und
- Region West: 4 von 8 (50 %).

Die über die Hauptverwaltung in 2020 organisierten Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden wie in den Vorjahren gut angenommen. Überschlägig berechnet hat fast jede bzw. jeder vierte Beschäftigte an einer dieser Veranstaltungen teilgenommen (171 von 742 Beschäftigten – 23 Prozent).

Anzahl der durchgeführten bundesweiten Weiterbildungen	**13**
Anzahl der abgesagten bundesweiten Weiterbildungen	**16**
Anzahl TN insgesamt	**171**

Mittlerweile ist es fast ständige Übung, dass alle Beschäftigtengruppen (Verwaltungsangestellte, Rechtssekretärinnen, Rechtssekretäre, Teamleiterinnen und Teamleiter) auf das Angebot zur Annahme von Fort- und Weiterbildung im fachlichen, politischen und im persönlichkeitsentwickelnden Segment eingehen.

Die Weiterbildungsveranstaltungen liefen in 2020 über zwei Stränge: über die Academy of Labour (AoL) und hauseigene Qualifizierungsrahmen.

Das Jahr 2020 war, wie in allen Bereichen der Gesellschaft, auch für den Rechtsschutz geprägt von den Herausforderungen, die die Pandemie mit sich brachte. Bereits im März 2020 hat der DGB den Betrieb in allen Rechtsstellen auf die erforderlichen Maßnahmen umgestellt und mit den Mitteln des mobilen Arbeitens durchgehend aufrechterhalten können.

Im Jahr 2020 wurden bis zum vierten Quartal 122.003 Verfahren neu aufgenommen. Die Fallzahl ist demnach gegenüber dem Vorjahr leicht abnehmend (um etwa 3,88 Prozent). Dabei gingen 72.786 neue Arbeitsrechtsverfahren (ein Rückgang um etwa 1,60 Prozent zum Vorjahr) und 44.944 neue Sozialrechtsverfahren (ein Minus um etwa 8,30 Prozent zum Vorjahr) sowie 4.273 Verwaltungs- bzw. Beamtenrechtliche Verfahren (ein Anstieg von etwa 3,88 Prozent zum Vorjahresergebnis).

Der Aufwand, mit dem der DGB die Massenverfahren zu den Nachtarbeitszuschlägen im Jahre 2019 begonnen haben (ca. 17.000 Verfahren), wurde im Jahre 2020 mit positiven Entscheidungen und zwei Vorlageverfahren zum EuGH beim BAG gekrönt. Der Anteil der Kündigungsschutzverfahren beträgt etwa 10.000 im Berichtszeitraum. Im Sozialrecht sind die Neuzugänge weiterhin rückläufig. Dies begründet sich unter anderem durch einen deutlichen Rückgang der Verfahren um die Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II).

Im Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht haben die Fallzahlen wiederum ein beachtliches Niveau gezeigt. Im Arbeitsrecht sind bis zum Ende des vierten Quartals 382 neue Revisions- und Beschwerdeverfahren hinzugekommen, im Sozialrecht sind es 90 neue Revisions- und Beschwerdeverfahren. Der Anstieg im Arbeitsrecht ist insbesondere durch die Vielzahl von Revisionen im Hinblick auf die Nachtzuschlagsthematik zu erklären, die das Centrum, entgegen unterinstanzlich negativer Entscheidungen, zum Erfolg führen konnte.

DGB BILDUNGSWERK

Der Zweck des „Gemeinnütziges Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes e.V.“ ist die Förderung der Jugend- und Erwachsenenbildung im In- und Ausland. Der Satzungszweck wird insbesondere erfüllt durch das Unterhalten von Einrichtungen sowie die Durchführung von Veranstaltungen, Tagungen, Projekten und Maßnahmen sonstiger Art, die der Bildung dienen. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des DGB, Einnahmen aus Kursgebühren und Drittmitteln öffentlicher Zuwendungsgeber.
Im Jahr 2020 gab es aufgrund der Corona-Pandemie viele Herausforderungen, denen sich das DGB Bildungswerk BUND gestellt hat. Hierzu gehörten insbesondere die Schließung und Wiedereröffnung des DGB Tagungszentrums Hattingen, die Umsetzung von Hygienekonzepten sowie der Auf- und Ausbau digitaler Bildungsangebote. Anfang des Jahres wurde unter www.dgb-bildungsschwerpunkt.de der erste wieder neu aufgelegte DGB Bildungsschwerpunkt zum Thema Wohnen veröffentlicht und bei zwei Regionalkonferenzen des DGB-Zukunftsdialogs den Haupt- und Ehrenamtlichen des DGB vorgestellt. Der DGB Bildungsschwerpunkt ist eine Methoden- und Materialsammlung zu ausgewählten Themen, die das

DGB Bildungswerk in enger Abstimmung mit dem DGB entwickelt. Die Sommerwerkstatt 2020 für die ehrenamtlichen Mitglieder der DGB-Stadt- und Kreisverbände innerhalb des DGB Zukunftsdialogs musste pandemiebedingt abgesagt werden. Im Dezember wurde alternativ eine digitale Winterwerkstatt zum aktuellen Schwerpunktthema des Zukunftsdialogs „Mit Investitionen Zukunft gestalten – Demokratie erhalten" angeboten.

Betriebsratsqualifizierung

Der Bereich Betriebsratsqualifizierung erarbeitete in den ersten Wochen der Pandemie ein ausführliches Angebot an kostenlosen Online-Seminaren zu aktuellen Fragestellungen, welches von ca. 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern angenommen wurde. Darauf aufbauend wurden kostenpflichtige Online-Seminare entwickelt und durchgeführt. Der Bereich führte erfolgreich vier größere Veranstaltungen durch: Zwei Fachkonferenzen „Arbeitsrecht" zu den Themenschwerpunkten: „Pandemie – Herausforderung für Betriebsräte 2020" und „Was Betriebsräte 2021 wissen müssen – auch in der Pandemie – Wissen aktualisieren." Ebenfalls wurde der 13. Gesundheitsgipfel am Starnberger See mit dem Themenschwerpunkt: „Das betriebliche Gesundheitsmanagement gestalten" sowie das 13. Forum Arbeitnehmerdatenschutz in Hattingen zu dem Schwerpunkt „Digitalisierung und Datenschutz" durchgeführt.

Politische Erwachsenenbildung

Aufgrund der Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen musste die Arbeit im Bereich der Erwachsenenbildung des DGB Bildungswerkes BUND 2020 umfassend umgestaltet werden. Der Veranstaltungsort des Bildungsurlaubsangebotes, das DGB Tagungszentrum in Hattingen, blieb von Mitte März bis Mitte Juli 2020 geschlossen. Für die Wiedereröffnung wurde ein umfangreiches Hygienekonzept erarbeitet, das die Anzahl der möglichen Teilnehmenden vor Ort infolge des Abstandsgebotes deutlich reduzierte. Im November 2020 musste das Tagungszentrum erneut schließen.

Darüber hinaus startete im August 2020 das neue Projekt „Demokratie in der Arbeitswelt stärken" (DIAS).

Das Projekt wendet sich an Beschäftigte in Betrieben und Verwaltungen sowie an Betriebs- und Personalräte. DIAS bietet Hintergrundwissen und Beratung für Beschäftigte sowie Betriebs- und Personalräte in den Themenbereichen Demokratie, Antidiskriminierung, Rassismus und Rechtsextremismus vor Ort an.

Jugendbildung

In enger Abstimmung mit der DGB-Jugend gestaltete und organisierte das DGB Bildungswerk BUND auch 2020 die bundesweite Jugendbildungsarbeit in Hattingen. Ziel der Jugendbildungsarbeit ist es, Aktive der Gewerkschaftsjugend durch Bildungs-, Informations- und Qualifizierungsangebote zu gesellschaftlichem und betrieblichem Engagement zu motivieren.

2020 war das erste Jahr, in dem das DGB Jugendbildungsprogramm in einem gemeinsamen Bildungsplanungsprozess mit den DGB Bezirken entstanden ist. Infolgedessen konnten deutlich mehr Anmeldungen zu den Seminaren verzeichnet werden. Pandemiebedingt sind neue digitale Angebote entstanden, unter anderem eine digitale Veranstaltungsreihe mit der Histadrut als israelischer Partner-

organisation. Ebenfalls im vergangenen Jahr ist das DGB Bildungswerk BUND hier koordinierender Träger des bundesweiten Kompetenznetzwerks "Demokratieförderung in der beruflichen Bildung" im Programm „Demokratie Leben!“ geworden.

Migration und Gleichberechtigung

Im Bereich „Migration“ verfolgte das DGB Bildungswerk BUND das Ziel der „gleichberechtigten Teilhabe für alle“. Es legte dabei einen besonderen Fokus auf Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Grundbildungsbedarf. Wichtige Themen sind unter anderem: Anerkennung ausländischer Qualifikationen (u. a. Projekt „Anerkannt“, Beratung von Geflüchteten und Migrantinnen und Migranten im IQ Netzwerk), Schutz vor Arbeitsausbeutung (Beteiligung am Projekt „Faire Mobilität“, „Faire Integration“ und „Fair Working Conditions“), Integration von Geflüchteten sowie Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt.

Weitere Projekte im Berichtszeitraum waren „Labour Int“ (Europäischer Austausch über Arbeitsmarktintegration, Integration durch Qualifizierung) und „InCoach“ (Asylbewerberinnen und Asylbewerber sowie Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung integrieren). Raum für Neuigkeiten und Debatten bietet der Bereich über die Homepage www.dgb-bildungswerk.de, einen Newsletter und Tagungen/Fachgespräche – in Präsenz, hybrid und virtuell.

Weltweite Solidarität

Auch die Arbeit des Nord-Süd-Netzes des DGB Bildungswerks BUND war 2020 stark von der weltweiten Corona-Pandemie geprägt. Argentinien, Brasilien, Indien, Kolumbien, Mexiko, Südafrika waren mit die am stärksten von der Pandemie betroffenen Länder der Welt und allein sechs von 25 Projektländern in der Auslandsarbeit des DGB Bildungswerk BUND. Ständige Kommunikation und Koordination mit 15 Projektpartnern und drei Zuwendungsgebern sowie eine Neujustierung der Projektaktivitäten zu digitalen Formaten und Informationsarbeit waren die Folge der Pandemie.

In der Inlandsarbeit bot das DGB Bildungswerk BUND verschiedene Bildungs- und Informationsformate in Deutschland zu den Auswirkungen der Globalisierung, Digitalisierung und sozio-ökologischen Transformation für Arbeitnehmende an. Es gab coronabedingt digitale Angebote und Präsenzangebote unter Hygieneschutzmaßnahmen zu den Themen Arbeitsmigration, Ernährungssouveränität, Lieferkettengesetz, Kapitalismuskritik, Klimagerechtigkeit und Wirtschaften in den ökologischen Grenzen. In der Informationsarbeit setzte sich die Themenbroschüre mit „Globalisierung, Digitalisierung, Ökologisierung – für eine sozial gerechte Transformation der Arbeitswelt“ auseinander und die NORD I SÜD News beschäftigten sich mit den Themen Gutes Wohnen, Coronafolgen, Zukunft Lateinamerikas, Werkverträgen und Good Practice der Betriebsräte- und Gewerkschaftsarbeit im Bereich Digitalisierung und Ökologische Nachhaltigkeit.

RUHRFESTSPIELE

Die Ruhrfestspiele mussten 2020 pandemiebedingt abgesagt werden. Dazu zählte neben dem regulären Bühnenprogramm auch die zentrale Gedenkveranstaltung des DGB anlässlich des 75. Jahrestages der

Befreiung vom Faschismus am 8. Mai 2020, die der DGB konzipiert und gemeinsam mit den Ruhrfestspielen umgesetzt hätte.

Um der Kunst dennoch einen Raum zugeben, verwirklichten sie das partizipative „Inside Out Project“. Der französische Fotograf JR, einer der gefragtesten Gegenwartskünstler der Welt, hatte mit diesem Projekt bereits zuvor über 360.000 Menschen in 142 verschiedenen Ländern porträtiert.
Die Ruhrfestspiele baten zum Start der ursprünglichen Ruhrfestspielsaison ihre Besucher und Künstler in Isolation um Porträtfotos. 757 Menschen schickten ihre Fotos ein, die großformatig in schwarz/weiß ab dem 18. Mai 2020 weithin sichtbar an die Glasfassade des Ruhrfestspielhauses geklebt wurden.
So wurde dokumentiert, welche Besucherinnen und Künstlerinnen zu den Ruhrfestspielen gekommen wären.

Landesweites feuilletonistisches Renommee brachten die Veröffentlichung der Rede von Clemens Meyer „Übers Reck – Versuche zu ‚Macht und Mitgefühl‘“ und die Online-Premiere von „Gaia– Eine Cyborg-Oper“ von kainkollektiv. Letztere war die einzige für die Ruhrfestspiele auch analog vorgesehene Produktion, die dann digital stattfand.

Als direkte Reaktion auf die Isolation durch die Corona-Krise beteiligten sich die Ruhrfestspiele an der Organisation von Kontaktlos-Konzerten, Aufführungen, die vor großen Wohnblocks, in geeigneten Straßenzügen oder in Hinterhöfen stattfanden.

Die vielfältigen Aktivitäten führten dazu, dass trotz nicht stattfindender Ruhrfestspiele Sponsoren und Förderer ihre finanzielle Unterstützung aufrechterhielten. Bereits gekaufte Karten gaben Interessierte nicht zurück. Aufgrund dieser massiven Unterstützung blieben die Ruhrfestspiele im Jahr 2020 wirtschaftlich so stabil, dass für das Jahr 2021 hoffentlich wieder mit Festspielen in einem gewohnten Programmumfang gerechnet werden kann.

Im November des Jahres wurde der Vertrag mit dem Intendanten Olaf Kröck bis 31.Juli 2023 verlängert.

GEWERKSCHAFTLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Der DGB nimmt aktiv am politischen Willensbildungsprozess teil und richtet über die Verbindungsstelle Bundespolitik und die Verbindungsstelle Europapolitik seine Interessen und Anforderungen an die Bundesregierung, den Bundestag und Bundesrat, sowie die Parteien und die Institutionen der Europäischen Union.

Die Interessensverbandsarbeit auf der europäischen Ebene gestaltete sich durch die Einschränkungen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie äußerst schwierig. Das Europäische Parlament hat in weiten Teilen im Notbetrieb gearbeitet. Entsprechend waren die Gesetzgebungsprozesse auf das Notwendigste reduziert. Hierzu zählten vor allem der nächste Mehrjährige Finanzrahmen, das Europäische Kurzarbeitergeld (SURE) sowie die neue Aufbau- und Resilienzfazilität. Zusammen mit den DGB-Fachabteilungen und den Mitgliedsgewerkschaften wurden diese Gesetzgebungsprozesse eng begleitet. Ein besonderes

Augenmerk wurde auf den Abschluss des Triloges zur Koordinierung der sozialen Sicherung gelegt. Dabei ging es vor allem um die Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping und die Sicherstellung der für eine effektive Kontrolle benötigten Meldungen. Zum Ende des Jahres wurden die ersten Weichen gestellt, die Kommissionsinitiative für faire Mindestlöhne und eine starke Tarifbindung in Europa zu unterstützen und gegen die Widerstände der Arbeitgeberverbände in Parlament und Rat durchzusetzen.

Auch die Gesetzgebung auf Bundesebene wurde 2020 vom DGB mit Zulieferungen, Stellungnahmen und teilweise neuen (Online-)Gesprächsformaten bespielt. Zum einen war die Arbeit bis in den Herbst 2020 von der Begleitung teilweise sehr kurzfristiger Gesetzesinitiativen der Regierung „Merkel IV“ zur Bewältigung der Corona-Krise geprägt. Andererseits speiste der DGB ebenso bei den Regierungsvorhaben aus dem geltenden Koalitionsvertrag die Interessen der Beschäftigten und ihrer Familien ein. Beispiele für Corona-Regelungen waren das Kurzarbeitsgeld und später seine Verlängerung, die Sozialschutzpakete, die Bevölkerungs-/Infektionsschutz-Gesetze mit der Regelung für Lohnersatzleistungen, steuerliche und Elterngeld-Gesetze sowie Gesetze für Insolvenz- und Mieterschutz, Hilfen für die Wirtschaft, Nachtragshaushaltsgesetze und die – auch durch die Corona-Pandemie wieder in den Fokus gerückten – seit langem unhaltbaren Zustände in der Fleischwirtschaft und das daraus entstandene Arbeitsschutzkontrollgesetz. Im Herbst 2020 wurde die ursprünglich geplante Gesetzgebung und seine gewerkschaftliche Begleitung wieder aufgenommen, zum Beispiel der Bundeshaushalt 2021 und der weitere Finanzplan, Vorschläge zum Mobilen Arbeiten, Gesetze zum Klimaschutz, zur Ganztagsbetreuungsfinanzierung, Frauen in Führungspositionen und vieles anderes mehr.

Die Verbindungsstellen haben außerdem den Wandel des Parteiensystems beobachtet und analysiert: die Kräfteverschiebungen zwischen den Parteien und Veränderungen von Mehrheitsverhältnissen bei Wahlen (Hamburg, Kommunalwahlen), die nachfolgenden Regierungsbildungen (Thüringen) sowie die geplanten und teilweise verschobenen Vorsitz- und Funktionärs-Wechsel in den Bundesparteien und Bundestagsfraktionen. Beobachtet und begleitet wurden auch die Grundsatz- und Wahlprogramm-Prozesse in den Parteien.

Die Verbindungsstellen konnten 2020 Corona-bedingt nicht persönlich an den Bundesparteitagen der Parteien teilnehmen, einige davon entfielen kurzfristig, andere fanden als Online-Formate statt. Analysen mussten ausnahmsweise aufgrund der Papierlage und/oder nach der Verfolgung von Live-Streams angefertigt werden. Die DGB-Stände auf Parteitagen entfielen, ebenso die Parlamentarischen Abende in Berlin und Brüssel.

GEWERKSCHAFTLICHE GESCHICHTSPOLITIK

Im Berichtszeitraum war der DGB an der Arbeit der vom Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung 2017 eingesetzten und im Institut für soziale Bewegungen in Bochum ansässigen Expertenkommission „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“ beteiligt. In drei Sitzungen wurden die Themenkomplexe „Migration“, „Alte und neue soziale Bewegungen“, „Umgang der DGB-Gewerkschaften mit der NS-Vergangenheit“ sowie „Europäische und Internationalismus“ in gewerkschaftsgeschichtspolitischer Perspektive behandelt. Corona bedingt wurde die für Oktober 2020 geplante Abschlusskonferenz auf

Februar/März 2021 verschoben, auf der u. a. die von der Kommission erarbeiteten Empfehlungen für zukünftige gewerkschaftliche Erinnerungspolitiken vorgestellt und diskutiert werden sollen.
Anlässlich des 75. Jahrestages des Endes des Zweiten Weltkrieges und der nationalsozialistischen Diktatur hat der DGB gemeinsam mit dem Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung die Broschüre „ In die Illegalität gedrängt. Zur Flucht gezwungen. Ermordet. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter unter nationalsozialistischer Herrschaft" herausgegeben. Mit dieser Publikation sollen die Namen der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die ihren Widerstand gegen das NS-Regime mit dem Leben bezahlen mussten, in die öffentliche Erinnerung gerufen werden.

ZIVILGESELLSCHAFTLICHE BÜNDNISPOLITIK

Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat – gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt

Die Allianz für Weltoffenheit wurde im Februar 2016 ins Leben gerufen und besteht aus dem DGB, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Deutschen Bischofskonferenz, dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, dem Zentralrat der Juden in Deutschland, dem Koordinationsrat der Muslime, dem Deutschen Naturschutzring, dem Deutschen Olympischen Sportbund sowie dem Deutschen Kulturrat.

Im November 2020 hat sich die Allianz angesichts der aktuellen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie mit einem Appell an die Politik und die Gesellschaft gewendet. In ihrem Aufruf unterstützen die Mitglieder der Allianz das entschlossene Vorgehen von Bund und Ländern, plädieren aber auch für eine stärkere politische Debatte zu den Maßnahmen gegen die Pandemie, um weiterhin das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Richtigkeit der Pandemiebekämpfung zu gewährleisten. Gleichzeitig werben die Allianz-Partner für mehr Solidarität und verurteilen das unverantwortliche Verhalten der Corona-Leugner, die ihre eigene Freiheit über die Gesundheit und das Leben anderer Menschen stellen.

#Unteilbar

Das zivilgesellschaftliche Bündnis #unteilbar hatte im Oktober 2018 eine Großdemonstration gegen den gesellschaftlichen Rechtsruck organisiert, an der sich in Berlin bis zu 250.000 Menschen beteiligten. Seit November 2018 ist der DGB in allen entscheidenden Gremien des Unteilbar-Bündnisses vertreten, sowohl auf Bundesebene als auch im Berliner Raum. Er beteiligt sich aktiv in den Diskussions- und Planungsprozessen des Bündnisses und unterstützt dessen Aktivitäten inhaltlich, organisatorisch und finanziell.

Das Unteilbar-Bündnis hat auch 2020 einige vielbeachtete Aktionen durchgeführt: Nachdem in Thüringen der FDP-Politiker Thomas Kemmerich mit den Stimmen von FDP, CDU und AfD zum Ministerpräsidenten gewählt worden war, organisierte Unteilbar mit starker Beteiligung der DGB-Bundesebene und des DGB-Bezirks im Februar 2020 eine bundesweite Demonstration in Erfurt, um diesen Tabubruch nicht unbeantwortet zu lassen. An den Protesten beteiligten sich insgesamt mehr als 18.000 Personen.

Die Corona-Pandemie beeinflusste die Jahresaktivitäten des Unteilbar-Bündnisses massiv, da Großveranstaltungen und Großdemonstrationen nicht länger organisiert werden konnten. Aus diesem Grund

wurde die lange geplante Unteilbar-Veranstaltung im Juni 2020 in Berlin, mit Vorträgen, Workshops, Diskussionsrunden und Konzerten, abgesagt. Dennoch bemühte sich das Bündnis, mit Pandemie-konformen Veranstaltungen und Aktionen weiter politisch aktiv zu bleiben. So wurden beispielsweise unter dem Titel „Band der Solidarität" im Juni 2020 eine Menschenkette in mehreren deutschen Städten mit bis zu 20.000 Protestierenden und eine Plakatkampagne organisiert, um mehr Solidarität in der Pandemie und eine gerechte Verteilung der Krisenkosten zu fordern.

ANHANG

STELLUNGNAHMEN GEGENÜBER DEM GESETZGEBER

Datum	Stellungnahme des DGB	DGB-BVV Abteilung
01/20	zum Handelsabkommen der EU mit den Mercosur-Staaten	WFS
01/20	zur Bodenpolitik	WFS
01/20	Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Novellierung des Aufstiegs-BAföG	BIL
01/20	zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Einführung der Grundrente für langjährig in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherte mit unterdurchschnittlichen Einkommen und für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Alterseinkommen (Grundrentengesetz – GruReG)	SOP
01/20	zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Einführung einer Wohnungslosenberichterstattung sowie einer Statistik untergebrachter wohnungsloser Personen	AMP
01/20	zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Drucksache 19/6128 vom 28. 11. 2018 sowie zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE Drucksache 19/16480 vom 14. 01. 2020	REC
01/20	zur Öffentlichen Anhörung im Finanzausschuss zur Mitarbeiterbeteiligung (Anträge von FDP-Fraktion und Bündnis 90/Die Grünen)	GEG
02/20	Stellungnahme zum Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Staatsangehörigkeitsgesetzes	MIA
02/20	10. Novelle zur Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen	WFS
02/20	zum Entwurf des Siebten Versorgungsberichts der Bundesregierung	OEB
02/20	zu den Verfassungsbeschwerden zum Bundesverfassungsgericht 2 BvR 13 30/16 und 2 BvR 2233/16: Beamtenversorgung – Mindestverweildauer ohne Anrechnungsregelung	OEB
02/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Notfallversorgung (Notfallversorgungsgesetz)	SOP
02/20	zur Verordnung über das Verfahren und die Anforderungen der Prüfung der Erstattungsfähigkeit digitaler Gesundheitsanwendungen in der gesetzlichen Krankenversicherung (Digitale-Gesundheitsanwendungen-Verordnung – DiGAV)	SOP
02/20	zum Referentenentwurf eines Gesetzes zum Schutz elektronischer Patientendaten in der Telematikinfrastruktur (Patientendaten-Schutzgesetz – PDSG)	SOP
02/20	zum Referentenentwurf des BMAS zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-morgen-Gesetz)	AMP
03/20	zum Referentenentwurf für ein Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes	FGF/Recht

Datum	Stellungnahme des DGB	DGB-BVV Abteilung
03/20	zum Entwurf des Nationalen Reformprogramms für Deutschland 2020	WFS
03/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung der personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung in der Bundesverwaltung und zum Entwurf einer 5. Verordnung zur Änderung der Wahlordnung zum BPersVG	OEB
03/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Beschaffung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation durch die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Weiterentwicklung des Übergangsgeldanspruchs (Medizinische Rehabilitationsleistungen-Beschaffungsgesetz – MedRehaBeschG)	SOP
03/20	zum Entwurf eines Gesetzes zum Ausgleich COVID-19 bedingter finanzieller Belastungen der Krankenhäuser und weiterer Gesundheitseinrichtungen (COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz)	SOP
03/20	zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung	AMP
03/20	zum Referentenentwurf des BMAS Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung KugV)	AMP
03/20	zur Vorbereitung und Erstellung eines Entwurfs der Partnerschaftsvereinbarung zwischen Deutschland und der der unter die Dachverordnung fallenden Fonds 2021-2027	AMP
03/20	Formulierungshilfe für die Koalitionsfraktionen für einen aus der Mitte des Deutschen Bundestages einzubringenden Entwurf eines Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket)	AMP
03/20	zur Frage der Beteiligung ehrenamtlicher Richterinnen und Richter an NZBs	REC
03/20	zu dem Kabinettsentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vom 12. 02. 2020	REC
03/20	zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zum Vertragsgesetz zur Revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC)	REC
03/20	zu der Anfrage des Bundesverfassungsrechts vom 18. 12. 2019 in dem Verfahren 1 BvR 2257/16 zur Verfassungsbeschwerde	REC, SOP

Datum	Stellungnahme des DGB	DGB-BVV Abteilung
03/20	zur Kabinettsvorlage vom 23. März 2020 zur Regelung der Ausgleichzahlung beim Verdienstausfall aufgrund von behördlich angeordneten Kita- oder Schulschließungen sowie zur Änderung weiterer Vorschriften des Infektionsschutzgesetzes im Rahmen des Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite	REC
03/20	zum Verordnungsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: Vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung – 4. PflegeArbbV)	REC
03/20	zum Bericht über die Ausarbeitung eines Europäischen Wirtschaftsgesetzbuchs der Abgeordneten in der Nationalversammlung, Valérie Gomez-Bassac	GEG
04/20	zum Entwurf eines Gesetzes für Maßnahmen im Elterngeld aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Kurzstellungnahme)	FGF/Recht
04/20	Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung von Wissenschaft und Studierenden aufgrund der COVID-19-Pandemie (Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz) der Koalitionsfraktionen CDU/CSU und SPD sowie zu Anträgen der Oppositionsfraktionen FDP, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	BIL
04/20	zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes	OEB
04/20	zum Entwurf einer Dritten Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung	OEB
04/20	zum Referentenentwurf einer Vierten Verordnung zur Änderung der Auslandsreisekostenverordnung	OEB
04/20	zum Entwurf eines BMAS-Strategiepapiers „COVID 19-Arbeitssschutzstandard"	SOP
04/20	zum Entwurf der Bundesregierung eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und andere Gesetze (7. SGB IV-Änderungsgesetz)	SOP
04/20	Antworten des DGB zur schriftlichen Anhörung GE zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung und zu weiteren Initiativen	AMP
04/20	Formulierungshilfe für die Koalitionsfraktionen für einen aus der Mitte des Deutschen Bundestages einzubringenden Entwurf eines Gesetzes zur verbesserten sozialen Absicherung bei Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit infolge der COVID-19-Pandemie (Sozialschutz-Paket-II)	AMP
04/20	Antrag „Arbeitsförderung und Beratungsqualität in den Jobcentern gesetzlich verbessern" der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drs. 19/15975), Antrag „Hartz IV entbürokratisieren und vereinfachen" der Fraktion der FDP (Drs. 19/10619)	AMP

Datum	Stellungnahme des DGB	DGB-BVV Abteilung
04/20	zum Referentenentwurf der Bundesregierung Gesetz zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 25.2.2020	REC
04/20	zum Referentenentwurf der Bundesregierung Gesetz zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit während der COVID-19-Epedemie sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 9.4.2020 (COVID-19 ArbGG/SGG-Anpassungsgesetz)	REC
04/20	Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit während der COVID-19-Epedemie sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 9.4.2020 (CO-VID-19 ArbGG/SGG-Anpassungsgesetz)	REC
04/20	aus Anlass der öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 20. April 2020: Insolvenzschutz bei Pensionskassen-Betriebsrenten	REC
05/20	zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Digitalisierung von Familienleistungen	FGF/Recht
05/20	zur dritten Anhörung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Schriftliche Anhörung der Mindestlohnkommission 2020	WFS
05/20	zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise" (Corona-Steuerhilfegesetz) – Bundestagsdrucksache 19/19150	WFS
05/20	anlässlich der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft und Energie des Deutschen Bundestags am 27. Mai 2020 zum Thema „Neustart für die Wirtschaft in Deutschland und Europa"	WFS
05/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Reduzierung von Risiken und zur Stärkung der Proportionalität im Bankensektor (Risikoreduzierungsgesetz – RiG)	WFS
05/20	Ein stabiles Fundament in unsicheren Zeiten: Corona-Finanzierungssäulen für Kommunen. Handlungsfähigkeit erhalten, Investitionen ermöglichen!	WFS und SID
05/20	Eckpunktepapier: Bundesregelung zur Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe	WFS
05/20	zum Weißbuch der Europäischen Kommission zur Künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen	DAA federführend
05/20	zur zweiten Verordnung zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften	OEB

Datum	Stellungnahme des DGB	DGB-BVV Abteilung
05/20	zum Entwurf einer Neunten Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Gewährung von Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen (Bundesbeihilfeverordnung – BBhV)	OEB
05/20	zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (Zweites Bevölkerungsschutz-Gesetz – 2. BevSchG) sowie Änderungsanträgen	SOP
05/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der Grundrente für langjährig in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherte mit unterdurchschnittlichen Einkommen und für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Alterseinkommen (Grundrentengesetz – GruReG)	SOP
05/20	zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Verordnung zur Neufassung der Datentransparenzverordnung und zur Änderung der Datentransparenz-Gebührenverordnung (DaTraV und DaTraGbV)	SOP
05/20	zum Entwurf einer 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (4. PflegebedingungenVO)	SOP
05/20	zum Entwurf eines Gesetzes zum Schutz elektronischer Patientendaten in der Telematikinfrastruktur (Patientendaten-Schutz-Gesetz – PDSG)	SOP
05/20	zum Entwurf einer Verordnung zur Sicherung der Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen während einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (GesundheitsausbildungenVO)	SOP
05/20	zum Entwurf eines Gesetzes zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutzpaket II), BT-Drucksache 19/18966 vom 05. 05. 20 zur Anhörung am 11.5.2020	REC
05/20	zum Fragebogen zur Öffentlichen Konsultation zur Überarbeitung der Richtlinie im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller Informationen	GEG
06/20	zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD: Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Zweites Corona-Steuerhilfegesetz) – Bundestagsdrucksache 19/20058	WFS
06/20	Corona-Pandemie: Konditionierung von Staatshilfen	WFS
06/20	Stellungnahme zum Referentenentwurf zur Modernisierung BQFG und FernUSG des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung	BIL
06/20	zum Entwurf einer Verordnung zur Ablösung der Heilverfahrensverordnung und zur Änderung der Bundeswehr-Heilfürsorgeverordnung	OEB
06/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung von intensivpflegerischer Versorgung und medizinischer Rehabilitation in der gesetzlichen Krankenversicherung (Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetz – GKV-IPReG)	SOP

Datum	Stellungnahme des DGB	DGB-BVV Abteilung
06/20	zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Ausgleichszahlungen an Krankenhäuser aufgrund von Sonderbelastungen durch das Coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19-Ausgleichszahlungs-Änderungs-Verordnung – AusglZÄVO)	SOP
06/20	zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen Drucksache 19/19371 vom 20. 05. 2020, dem Antrag der Fraktion DIE LINKE Drucksache 19/19231 vom 14. 05. 2020 sowie dem Antrag der Fraktion der FDP Drucksache 19/19259 vom 15. 05. 2020	REC
06/20	Positionspapier: Kurzbewertung des BMAS-Papiers „Konzept arbeitsrechtliche Konsequenzen der Tracing-App vom 15. Mai 2020“	REC
06/20	Positionspapier: Urlaubskürzung und Kurzarbeit – Bewertung aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften	REC
07/20	Stellungnahme zum Kabinettsausschuss Rassismus und Rechtsextremismus und Teilnahme an Anhörung	MIA
07/20	zum Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern und für Bau – Entwurf eines Gesetzes zur Mobilisierung von Bauland (Baulandmobilisierungsgesetz)	WFS
07/20	EGB-Stellungnahme: ETUC REPLY to the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages	WFS und INT
07/20	Anforderungen an ein solidarisches und nachhaltiges Wirtschaftsaufbauprogramm der EU	WFS
07/20	zum Entwurf einer Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesbesoldungsgesetz	OEB
07/20	zum Entwurf einer Neufassung der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Beamtenversorgungsgesetz	OEB
07/20	zum Entwurf einer Zweiten Verordnung zur Änderung der Kriminallaufbahnverordnung	OEB
07/20	zum Referentenentwurf des BMAS zum Arbeitsschutzkontrollgesetz	AMP
08/20	Entsendegesetz (gesetzliche Grundlage für Faire Mobilität)	MIA
08/20	zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Finanzen für ein Jahressteuergesetz 2020 (Jahressteuergesetz 2020 – JStG 2020)	WFS

Datum	Stellungnahme des DGB	DGB-BVV Abteilung
08/20	For an EU economic recovery programme based on solidarity and sustainability	WFS, SID und INT
08/20	zum Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes	OEB
08/20	zum Entwurf einer Verordnung zur Einführung einer Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den verkürzten Aufstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei und zur Änderung der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den verkürzten Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei	OEB
08/20	zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Verteidigung für eine Verordnung über den Vorbereitungsdienst für den mittleren technischen Dienst der Fernmelde- und Elektronischen Aufklärung des Bundes (MtDFm/EloAufklBundVDV)	OEB
08/20	zum Referentenentwurf einer Verordnung über die technischen und organisatorischen Vorgaben für die Durchführung einer Online-Wahl im Rahmen des Modellprojekts nach § 194a Fünftes Buch Sozialgesetzbuch/Entwurf der Technischen Richtlinie TR-03162 des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (Version 0.7) (Online-Wahl-Verordnung)	SOP
08/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen (Gesetz Digitale Rentenübersicht)	SOP
08/20	zum Entwurf eines Gesetzes für ein Zukunftsprogramm Krankenhäuser (Krankenhauszukunftsgesetz – KHZG)	SOP
08/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (Versorgungsverbesserungsgesetz – GPVG)	SOP
08/20	zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Arbeitsschutzkontrollgesetz	AMP
09/20	zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Erhebung der Zeitverwendung (Zeitverwendungserhebungsgesetz – ZVEG)	FGF/AMP/DAA
09/20	Sechste Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung (Verlängerung der Westbalkanregelung)	MIA
09/20	zum Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur steuerlichen Entlastung von Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Zweites Familienentlastungsgesetz – 2. FamEntlastG)	WFS

Datum	Stellungnahme des DGB	DGB-BVV Abteilung
09/20	zum Entwurf der dritten Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV3): Bekanntmachung über den Entwurf einer Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns vom 09. September 2020 – Mindestlohnanpassung ab Januar 2021	WFS
09/20	im Rahmen der Online Konsultation zum „Digital Services Act" der EU-Kommission	DAA/INT federführend
09/20	zum Entwurf einer Verordnung über die Bewilligung von Altersteilzeit und die Gewährung eines Altersteilzeitzuschlags für die Beamtinnen und Beamten der Deutschen Bank AG (DBBATZV)	OEB
09/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Vor-Ort-Apotheken (Apotheken und Arzneimittelversorgungsgesetz)	SOP
09/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung der Behinderten-Pauschbeträge und zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen	AMP
09/20	zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)	AMP
09/20	zum Referentenentwurf der Bundesregierung zum Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG – in Verbindung mit den Referentenentwürfen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Zweiten Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – 2. KugBeV – sowie zur Kurzarbeitergeldänderungsverordnung – KugÄV –	AMP
09/20	zu den Anträgen der Fraktionen: BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, BT-Drs. 19/20585: Arbeitszeit – Urteil des Europäischen Gerichtshofs umsetzen, mehr Zeitsouveränität ermöglichen, DIE LINKE, BT-Drs. 19/17134: Damit jede Arbeitsstunde zählt – Arbeitszeitgesetz ergänzen, AfD, BT-Drs. 19/1841: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes	REC
9/20	addressed to the Human Rights Committee (CCPR) related to the Seventh Periodic Report of Germany during the Committee's 130th Session	REC
9/20	zur Drucksache des Bundesrats 495/20 Gesetzesantrag des Landes Hessen: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung einer besonderen Verfahrensgebühr für Vielkläger im sozialgerichtlichen Verfahren	REC
09/20	zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz) Drs. 19/21978, dem Antrag der Fraktion DIE LINKE Drs. 19/22488 vom 15. 09. 2020 sowie dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Drs.19/19551 vom 27. 05. 2020	AMP, REC, SOP
10/20	zur Konsultation der Europäischen Kommission: Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte	INT

Datum	Stellungnahme des DGB	DGB-BVV Abteilung
10/20	zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz und des Bundesministeriums des Innern und für Bau – Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Mietspiegels (Mietspiegelreformgesetz – MsRG)	WFS
10/20	zum Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2020 (Jahressteuergesetz 2020 – JStG 2020) auf BT-Drs. 19/22850 und zur Stellungnahme des Bundesrates auf BR-Drs. 503/20	WFS
10/20	Für eine neue Wohnungsbaupolitik	WFS
10/20	zum Entwurf einer Verordnung über den Vorbereitungsdienst für den gehobenen technischen Dienst der Fernmelde- und Elektronischen Aufklärung des Bundes	OEB
10/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung an Besoldungsberechtigte des Bundes	OEB
10/20	zum Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP (Corona-Krise generationengerecht überwinden – Nachholfaktor in der Rentenformel wiedereinführen)	SOP
10/20	zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen in Krankenhäusern für das Jahr 2021 (Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung – PpUGV)	SOP
10/20	zum Entwurf einer Roadmap zur Verbesserung der Personalsituation in der Pflege und zur schrittweisen Einführung eines Personalbemessungsverfahrens für vollstationäre Pflegeeinrichtungen (Personalbemessungsverfahren – PeBeM)	SOP
10/20	Entwurf eines Gesetzes zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie des Asylbewerberleistungsgesetzes	AMP
10/20	zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts	REC
10/20	zu der Formulierungshilfe für die Koalitionsfraktionen für einen aus der Mitte des Deutschen Bundestages einzubringenden Entwurf eines Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite	REC, SOP
10/20	zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Drucksache 19/16843 vom 28. Januar 2020 sowie zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE Drucksache 19/17104 vom 11. Februar 2020	REC
11/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes	OEB

Datum	Stellungnahme des DGB	DGB-BVV Abteilung
11/20	zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes	OEB
11/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften	OEB
11/20	zum Entwurf einer Verwaltungsvorschrift zu § 70a des Bundesbesoldungsgesetzes über die Dienstkleidung der Beamten der Zollverwaltung	OEB
11/20	zum Referentenentwurf eines Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (3. Bevölkerungsschutzgesetz – 3. BevSchG)	REC/SOP
11/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und der Pflege (Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz – GPVG)	SOP
11/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen (Gesetz Digitale Rentenübersicht)	SOP
11/20	zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz – GVWG)	SOP
11/20	Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG)	AMP
11/20	zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (Finanzmarktintegritätsgesetz –FISG)	GEG
12/20	zum Entwurf einer Vierten Verordnung zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung	OEB
12/20	zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Steuerbeamtenausbildungsgesetzes; Änderungen aufgrund der Corona-Pandemie	OEB

GEWERKSCHAFTEN IM DGB



IG Bauen-Agrar-Umwelt
www.igbau.de



Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
www.igbce.de



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
www.gew.de



IG Metall
www.igmetall.de



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
www.ngg.net



Gewerkschaft der Polizei
www.gdp.de



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
www.evg-online.org



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
www.verdi.de

MITGLIEDERENTWICKLUNG IN DEN GEWERKSCHAFTEN 2020

Gewerkschaft	2017	2018	2019	2020
EVG	189.975	187.396	185.793	184.090
GdP	185.153	190.931	194.926	197.736
GEW	278.243	279.389	280.350	280.452
IG BAU	254.525	247.181	240.146	231.663
IG BCE	637.623	632.389	618.321	606.348
IGM	2.262.661	2.270.595	2.262.571	2.214.662
NGG	199.921	198.026	197.791	194.145
ver.di	1.987.336	1.969.043	1.955.080	1.941.071
Gesamtergebnis	**5.995.437**	**5.974.950**	**5.934.978**	**5.850.167**
Gewinne/Verluste im Vergleich zum Vorjahr absolut	-52.066	-20.487	-39.972	-84.811
Gewinne/Verluste im Vergleich zum Vorjahr in Prozent	-0,86	-0,34	-0,67	-1,43

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABAS . . . . Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Deutschland
AfA . . . . Ausschuss für Arbeitsmedizin
AFBG . . . . Aufstiegs-BAföG
AfD . . . . Partei Alternative für Deutschland
AG. . . . . Arbeitsgruppe
AK. . . . . Arbeitskreis
ALG . . . . Arbeitslosengeld II
AMP. . . . . DGB-BVV Abteilung Arbeitsmarktpolitik
AoL . . . . Academy of Labour
APG . . . . Anpassungsgeld
AÜG . . . . Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
B90/Grüne . . . . Partei Bündnis 90/ Die Grünen
BA. . . . . Bundesagentur für Arbeit
BaFin . . . . Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAföG . . . . Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAG FW . . . . Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.
BAGSO . . . . Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e. V.
BAP . . . . Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister
BAV . . . . Betriebliche Altersversorgung
BBhV . . . . Bundesbeihilfeverordnung
BBiG. . . . . Berufsbildungsgesetz
BDA . . . . Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI . . . . Bundesverband der Deutschen Industrie
BeschSiG . . . . Beschäftigungssicherungsgesetz
BevSchG. . . . . Bevölkerungsschutzgesetz
BIL. . . . . DGB-BVV Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit
BMAS . . . . Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF . . . . Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMF . . . . Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ . . . . Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMJV . . . . Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMU. . . . . Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMWi . . . . Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BQFG . . . . Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BR . . . . Betriebsrat
BSG . . . . Bundessozialgericht
BT . . . . Bundestag
BVerfG. . . . . Bundesverfassungsgericht
BVL . . . . Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine
BVV . . . . Bundesvorstandsverwaltung des Deutschen Gewerkschaftsbundes
CDU . . . . Christlich Demokratische Union Deutschlands
CSR . . . . Corporate Social Responsibility
CSU . . . . Christlich Soziale Union in Bayern
DaTraV. . . . . Datentransparenzverordnung
DaTraGbV . . . . Datentransparenz-Gebührenverordnung
DBBATZV . . . . Deutsche-Bank-Beamtenaltersteilzeitverordnung
DBM. . . . . Digitaler Binnenmarkt
DGB . . . . Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB-BVV . . . . Bundesvorstandsverwaltung des Deutschen Gewerkschaftsbundes
DGUV . . . . Deutsche gesetzliche Unfallversicherung
DIAS. . . . . Demokratie in der Arbeitswelt stärken

Die Linke . . . . Partei Die Linke
DiGAV . . . . Digitale-Gesundheitsanwendungen-Verordnung
DIW . . . . Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung
DRG . . . . Diagnosis Related Groups
DRV . . . . Deutsche Rentenversicherung
DSGVO . . . . Datenschutz-Grundverordnung
EBI. . . . . Europäische Bürgerinitiative
EBR . . . . Europäische Betriebsräte
EEG . . . . Erneuerbare Energiengesetz
EFRE. . . . . Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EGB (ETUC) . . . . Europäischer Gewerkschaftsbund
ELA . . . . Europäische Arbeitsbehörde
ELER. . . . . Entwicklung des ländlichen Raums
EMAS . . . . Eco- Management and Audit Scheme (EU-Öko-Audit)
EP . . . . Europäisches Parlament
ePA . . . . elektronische Patientenakte
EPD . . . . Evangelischer Pressedienst
ESC . . . . Europäische Sozialcharta
ESF . . . . Europäischer Sozialfonds
ESSI . . . . Exchange of Social Security
EU . . . . Europäische Union
EuGH . . . . Europäischer Gerichtshof
EUR . . . . DGB-BVV Abteilung Europapolitik
EVG . . . . Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
FDP . . . . Freie Demokratische Partei
FamEntlastG . . . . Familienentlastungsgesetz
FAQ . . . . Frequently Asked Questions
FernUSG . . . . Fernunterrichtsschutzgesetz
FES . . . . Friedrich-Ebert-Stiftung
FGF . . . . DGB-BVV Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik
FIN . . . . DGB-BVV Abteilung Finanzen
FISG . . . . Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz
FüPoG . . . . Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
GBV . . . . Gesamter Bundesvorstand
GDA . . . . Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie
GdP . . . . Gewerkschaft der Polizei
GE . . . . Gesetzentwurf
GEG . . . . DGB-BVV Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik
GEW. . . . . Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG. . . . . Grundgesetz
ggf. . . . . gegebenenfalls
ggü. . . . . gegenüber
GKV . . . . Gesetzliche Krankenversicherung
GPAI. . . . . Global Partnership on AI
GPVG . . . . Versorgungsverbesserungsgesetz
GruReG . . . . Grundrentengesetz
GRV . . . . Gesetzliche Rentenversicherung
GRW. . . . . Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“
GUV . . . . Gesetzliche Unfallversicherung
GVWG. . . . . Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz
GWB. . . . . Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkung

HBS	Hans-Böckler-Stiftung
HSI	Hugo Sinzheimer Institut
HWO	Handwerksordnung
IAK	Internationale Arbeitskonferenz
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IAW	Institut Arbeit und Wirtschaft
IfSG	Infektionsschutzgesetz
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IGR	Interregionaler Gewerkschaftsrat
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsfirmen
ILO	International Labour Organisation (Internationale Arbeitsorganisation)
IMK	Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung
INT	DGB-BVV Abteilung Internationale und europäische Gewerkschaftspolitik
IPREG	Intensivpflege- und Reha-Stärkungsgesetz
IQ	Integration durch Qualifizierung
ISS	Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik
IT	Informations- und Telekommunikationstechnologie
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
JUG	DGB-BVV Abteilung Jugend und Jugendpolitik
JUR	DGB-BVV Abteilung Justitiariat
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KHZG	Krankenhauszukunftsgesetz
KI	Künstliche Intelligenz
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
KOM	Kommission
KugÄV	Kurzarbeitergeldänderungsverordnung
KugBeV	Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung
KugV	Kurzarbeitergeldverordnung
KWSB	Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung"
LKW	Lastkraftwagen
MedRehaBeschG	Medizinische Rehabilitationsleistungen-Beschaffungsgesetz
MFR	Mehrjähriger Finanzrahmen
MIA	DGB-BVV Abteilung Migrations- und Antirassismuspolitik
MiLoV	Mindestlohnanpassungsverordnung
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
Mio.	Millionen
MIT	DGB-BVV Abteilung Mitbestimmungspolitik
Mrd.	Milliarden
MsRG	Mietspiegelreformgesetz
NAP-I	Nationaler Aktionsplan Integration der Bundesregierung
NetzDG	Netzwerkdurchsetzungsgesetz
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
NRW	Nordrhein-Westfalen
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
NZB	Nichtzulassungsbeschwerde
OEB	DGB-BVV Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
OEF	DGB-BVV Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr

OECD . . . . Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OVI . . . . DGB-BVV Abteilung Organisation, Veranstaltungs- und Hausmanagement, IT
PAU . . . . Projekt zur Aufklärung und Unterstützung
PDM. . . . . Projekt Demokratie und Mitbestimmung
PDSG . . . . Patientendaten-Schutz-Gesetz
PeBeM. . . . . Personalbemessungsverfahren
PER . . . . DGB-BVV Abteilung Personal
PerSe . . . . Projekt Perspektive Selbstverwaltung
PflegeArbbV. . . . . Pflegearbeitsbedingungenverordnung
PKV . . . . Private Krankenversicherung
PpUGV . . . . Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung
RAM. . . . . Relaunch des Adressmanagements
REC . . . . DGB-BVV Abteilung Recht
RESC . . . . Revidierte Europäische Sozialcharta
RiG . . . . Risikoreduzierungsgesetz
RV . . . . Rentenversicherung
SanInsFoG-E. . . . . Sanierungs- und Insolvenzrecht
SFI. . . . . Support Faire Integration
SGB . . . . Sozialgesetzbuch
SID . . . . DGB-BVV Abteilung Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik
SOP . . . . DGB-BVV Abteilung Sozialpolitik
SPD . . . . Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SPNV . . . . Schienenpersonennahverkehr
SURE . . . . Kurzarbeit-Programm
SV . . . . Sozialversicherung
TRGS 519 . . . . Technische Regeln für Gefahrstoffe Asbest
ver.di . . . . Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
VerSanG. . . . . Verbandssanktionengesetz
VO. . . . . Verordnung
VOR . . . . DGB-Abteilung Vorsitzender
VS . . . . Verband deutscher Schriftstellerinnen und Schriftsteller
WB . . . . Weiterbildung
WFS . . . . DGB-BVV Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik
ZDH . . . . Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZVEG . . . . Zeitverwendungserhebungsgesetz

